



Concepto 108911 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000108911

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000108911

Fecha: 05/04/2019 08:53:11 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: EMPLEOS. - TELETRABAJO. - ¿Se considera procedente otorgar teletrabajo al empleado que se encuentra nombrado en período de prueba?
RAD.: 20189000084182 de fecha 5 de marzo de 2018.

Me refiero a su comunicación, mediante la cual consulta si se considera procedente otorgar teletrabajo al empleado que se encuentra nombrado en período de prueba, me permito manifestarle lo siguiente:

Mediante la Ley [1221](#) de 2008, el Congreso de la República establece las normas para promover y regular el Teletrabajo, definiendo el teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Posteriormente con el Decreto [884](#) del 30 de abril de 2012, incorporado en el Decreto 1072 de 2015, el Gobierno Nacional reglamentó la Ley [1221](#) de 2008, a través del cual definió las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, tanto en el sector privado como en el público.

De ambas disposiciones se concluye, que se regula el tema del teletrabajo para que las entidades del sector público, si lo consideran pertinente, procedan a llevar a cabo su implementación, atendiendo los lineamientos establecidos en ambas normas.

De otra parte, el Decreto 1083 en el artículo [2.2.5.5.4](#) señala que los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1072](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen, en consecuencia, se considera que es facultativo de las entidades y organismos el implementar el teletrabajo como modalidad laboral.

En el caso que decida implementar el teletrabajo como modalidad laboral en la entidad, la Administración deberá verificar cuales empleos de su planta de personal son susceptibles de ser ejercidos mediante esa modalidad y para cada en particular, determinar si el empleado titular del

cargo posee las actitudes y aptitudes (entre otras, conocimiento y manejo de herramientas ofimáticas, de internet), junto con las competencias laborales requeridas para el ejercicio de su empleo mediante esta modalidad¹

De acuerdo con lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que en el caso que la entidad tenga adoptado el teletrabajo, podrá estudiar la solicitud de teletrabajo realizado por un empleado público nombrado en período de prueba, para lo cual, deberá tener en cuenta que con el mismo se cumplan las funciones establecidas en el respectivo manual específico de funciones y de competencias laborales, el cual deberá estar acorde con la convocatoria efectuada; siendo responsabilidad de la entidad el verificar que las funciones de dicho empleo permiten ser ejercidas por esa modalidad y constatar que el empleado en período de prueba posee las actitudes y aptitudes junto con las competencias laborales requeridas para el ejercicio de su empleo mediante esta modalidad.

Finalmente, es preciso indicar que la Administración antes de estudiar si se concede el teletrabajo a un empleado público deberá revisar cuidadosamente la guía jurídica del teletrabajo que se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, con el fin de cumplir con las demás condiciones, como es el caso de la visita al sitio en el que se desarrollaría el teletrabajo en compañía de la ARL.

En el evento de requerir mayor información respecto de las normas de administración de personal del sector público, podrá encontrar información en el siguiente link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, allí además encontrará conceptos relacionados con el tema objeto de su consulta, los cuales han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó. Harold Herreño

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

GCJ-601

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Las competencias comportamentales con que debe contar un empleado público se encuentran determinadas en el Decreto 815 de 2018, compilado en el Decreto 1083 de 2015.

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:03:51