



Concepto 153241 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000153241

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000153241

Fecha: 30/04/2021 06:02:26 p.m.

REF.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Comisión de servicios. ¿En el caso de un empleado que resulta positivo para Covid-19 el último día de la comisión, la entidad deberá asumir viáticos durante su estadía en otro lugar por la cuarentena? ¿El empleado deberá realizar trabajo en casa desde el lugar de la comisión? RADICADO: 20212060190062 del 14 de Abril de 2021.

Acuso recibo de su comunicación, mediante la cual manifiesta que un servidor público de la ADRES que sale a comisión y el último día de la misma, cuando debe retornar a Bogotá resulta que aparece contagiado con Covid 19 y no puede embarcarse en el avión por cuanto debe mantener la cuarentena respectiva. Esto significa que el servidor debe permanecer por unos días en dicha ciudad, hasta tanto pueda estar en sociedad para regresar a Bogotá. Frente a lo cual realiza las siguientes preguntas:

1. ¿Existe alguna disposición legal que permita reconocerle la estadía en la ciudad donde fue a cumplir con la comisión de trabajo por los días en que tiene que estar en cuarentena?
2. ¿Aplica alguna condición de incapacidad que se le pueda otorgar?
3. ¿Debe seguir laborando bajo la modalidad de trabajo en casa desde el lugar donde se le remitió en comisión?
4. ¿Qué otra figura administrativa se puede considerar en este caso?

Al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

En primer lugar, el Decreto [1083](#) de 2015¹, señala frente a la comisión de servicios lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.21 Comisión. El empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.25 Comisión de servicio. La comisión de servicios se puede conferir al interior o al exterior del país, no constituye forma de provisión de empleos, se otorga para ejercer las funciones propias del empleo en un lugar diferente al de la sede del cargo, cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, realizar visitas de observación que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que presta sus servicios el empleado.

Esta comisión hace parte de los deberes de todo empleado, por tanto, no puede rehusarse a su cumplimiento.

ARTÍCULO 2.2.5.5.26 Duración de la comisión de servicios. Las comisiones al exterior, se conferirán por el término estrictamente necesario para el cumplimiento de su objeto, más uno de ida y otro de regreso, salvo en los casos en que quien autoriza la comisión, considere que éstos no son suficientes para el desplazamiento al sitio donde deba cumplirse y su regreso al país, en cuyo caso podrá autorizar el término mínimo que considere necesario.

La comisión de servicios al interior se otorgará hasta por el término de treinta (30) días hábiles, prorrogable por razones del servicio y por una sola vez hasta por treinta (30) días hábiles más.

- No estará sujeta al término antes señalado la comisión de servicio que se otorgue para cumplir funciones de inspección o vigilancia y las que por su naturaleza exijan necesariamente una duración mayor, a juicio del nominador.

- Queda prohibida toda comisión de servicio de carácter permanente.

ARTÍCULO 2.2.5.5.27 Derechos del empleado en comisión de servicios. El empleado en comisión de servicios en una sede diferente a la habitual tendrá derecho al reconocimiento de la remuneración mensual que corresponde al cargo que desempeña y al pago de viáticos y, además, a gastos de transporte, cuando estos últimos se causen fuera del perímetro urbano. El valor de los viáticos se establecerá de conformidad con los lineamientos y topes señalados en el decreto anual expedido por el Gobierno Nacional.

Cuando la totalidad de los gastos que genere la comisión de servicios sean asumidos por otro organismo o entidad no habrá lugar al pago de viáticos y gastos de transporte. Tampoco habrá lugar a su pago cuando la comisión de servicios se confiera dentro de la misma ciudad.

Si los gastos que genera la comisión son asumidos de forma parcial por otro organismo o entidad, únicamente se reconocerá la diferencia.” (Subrayado nuestro)

De acuerdo con lo expuesto, la comisión de servicios es la situación administrativa en virtud de la cual se ejercen temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o se atienden transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular; no genera vacancia del empleo; puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte de acuerdo con la comisión, y el comisionado tiene derecho a la remuneración del cargo del cual es titular.

Por lo anterior, esta Dirección Jurídica considera que como en su consulta la comisión de servicios finalizó y la prórroga de la misma por otros treinta (30) días más, no procede por cuanto no hay razones de servicio que así lo justifiquen, la entidad no estaría obligada a reconocer el pago de viáticos y gastos de transporte, pues el empleado solo tiene derecho a su reconocimiento estando en comisión de servicios y ésta se terminó.

Ahora bien, en relación con los interrogantes 2 y 3 planteados en su consulta sobre si aplica alguna condición de incapacidad en este caso o si el empleado debe seguir laborando bajo la modalidad de trabajo en casa, me permito indicarle lo siguiente:

La Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”, expresa frente al tema de incapacidades:

“**ARTÍCULO 206-** Incapacidades. Para los afiliados de que trata el literal a. del artículo 157, el régimen contributivo reconocerá las incapacidades generadas en enfermedad general, de conformidad con las disposiciones legales vigentes... (...)”.

Por su parte, el Parágrafo 1° del artículo 3.2.1.10 del Decreto 780 de 2016, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social”, señala:

“**PARÁGRAFO 1.** En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente.

En el Sistema General de Riesgos Laborales las Administradoras de Riesgos Laborales reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral.

Lo anterior tanto en el sector público como en el privado.”

De las anteriores disposiciones puede inferirse que, si la incapacidad del servidor es originada por enfermedad general, los primeros tres (3) días deben ser reconocidos por la entidad empleadora y los días que excedan serán reconocidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud, es decir, por la respectiva EPS en la que se encuentre afiliado el empleado.

Adicional a esto, por medio del Decreto 491 de 2020, el Gobierno Nacional dispuso:

“ARTÍCULO 3. Prestación de los servicios a cargo de las autoridades. Para evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, las autoridades a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Las autoridades darán a conocer en su página web los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán su servicio, así como los mecanismos tecnológicos que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.

En aquellos eventos en que no se cuente con los medios tecnológicos para prestar el servicio en los términos del inciso anterior, las autoridades deberán prestar el servicio de forma presencial. No obstante, por razones sanitarias, las autoridades podrán ordenar la suspensión del servicio presencial, total o parcialmente, privilegiando los servicios esenciales, el funcionamiento de la economía y el mantenimiento del aparato productivo empresarial.

En ningún caso la suspensión de la prestación del servicio presencial podrá ser mayor a la duración de la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social” (Subrayado fuera del texto).

Por tanto, teniendo en cuenta la normatividad anterior, esta Dirección Jurídica considera que en el caso que no exista incapacidad por el contagio del virus Covid-19 otorgada por la autoridad competente (médico de la EPS) se entenderá que el empleado debe cumplir con la jornada laboral y las funciones propias del cargo y conforme al Decreto 491 de 2020, las actividades a su cargo se deberán estar desarrollando mediante la modalidad de trabajo en casa. Por lo que, el salario y los emolumentos asociados a la prestación efectiva del servicio continuaran a cargo del empleador.

Igualmente, de las normas emitidas por el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el covid-19 no se evidencia una que restrinja a los empleados públicos para que puedan desarrollar el trabajo en casa desde otra ciudad o en el exterior; no obstante, y como quiera que eventualmente la entidad puede solicitar la presencia física del empleado en las instalaciones físicas de la entidad, el empleado debe efectuar la solicitud directamente a la entidad a la que presta sus servicios, lo anterior, en aplicación al principio de autonomía administrativa, siento la propia entidad la competente para resolver el caso particular. En todo caso, el empleado deberá garantizar el cumplimiento de las funciones a su cargo.

Ahora bien, en caso de tener incapacidad médica otorgada por el médico tratante, por el contagio del virus Covid-19 se considera que las mismas serán reconocidas en virtud del procedimiento legal establecido para tal fin. Lo anterior, teniendo en cuenta que el Decreto 491 de 2020 lo que se estipuló fue una nueva modalidad de trabajo (en casa), sin que para el efecto se haya modificado las normas sobre prestaciones sociales o sobre incapacidades.

Finalmente, frente a su último interrogante acerca de si existe otra situación administrativa que se pueda considerar en el caso planteado en su consulta, me permito indicarle que la norma no señala nada sobre el particular.

No obstante, es preciso señalar que el Decreto 1168 de 2020 “Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable”, dispone además del trabajo en casa el teletrabajo como una opción para cumplir las funciones del cargo durante la emergencia sanitaria. La norma dice específicamente:

“ARTÍCULO 8. Teletrabajo y trabajo en casa. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus

COVID-19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares” (Subrayado fuera del texto).

En ese sentido, de acuerdo con las situaciones particulares de los servidores o dependiendo de las actividades a su cargo, los jefes de los respectivos organismos podrán decidir quiénes pueden prestar sus servicios bajo la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo.

Así mismo, es de aclarar que el trabajo en casa es una modalidad creada por el decreto 491 de 2020 a raíz de la pandemia del Covid -19 mientras que la figura del teletrabajo tiene limitaciones que exigen alternar el trabajo en casa con el trabajo presencial; y teniendo en cuenta que este último mecanismo no puede ser utilizado simultáneamente por todo el personal de una entidad u organismo y está sujeto a otras exigencias especiales, con el fin de prevenir la propagación de la pandemia, el artículo 3 del Decreto Legislativo 491 de 2020.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica, no es posible dar teletrabajo en el caso planteado en su consulta ya que el teletrabajo exige alternar el trabajo en casa con el trabajo presencial en este caso asistir a la entidad, así mismo, para cumplir con el teletrabajo debe haber un soporte de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, lo que no es posible realizar.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que 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

Proyecto Ma. Camila Bonilla G.

Revisó: Jose F Ceballos

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Decreto Único Reglamentario del Empleo Público

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:58:15