



Función Pública

Concepto 144421 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000144421

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000144421

Fecha: 23/04/2021 04:22:32 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. EMPLEOS. Trabajo en casa. ¿Es procedente que una Entidad Pública autorice el Trabajo en Casa desde el Exterior durante la emergencia sanitaria por Covid - 19?. RADICACION. 20219000201452 de fecha 22 de abril de 2021.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta si es viable que mediante la figura de trabajo en casa un empleado desempeñe sus funciones trasladándose a vivir al exterior, me permito manifestar lo siguiente:

Inicialmente es importante destacar que la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por tanto, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los jueces de la república.

Ahora bien, se hace necesario traer a colación las normas que sobre la materia se han expedido recientemente en virtud de la declaratoria de emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

El Decreto 491 de 2020, 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.” (Destacado fuera del texto)

De acuerdo con la norma transcrita se tiene que, con el fin de 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 entidades u organismos públicos velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones; además, señala igualmente la norma que, por razones sanitarias, las autoridades podrán ordenar la suspensión del servicio presencial, total o parcialmente.

Por su parte, la Circular Externa [100-009](#) del 7 de mayo de 2020, expedida por el Ministro de Trabajo y de Salud y Protección Social y Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionada con las acciones para implementar en la administración pública las medidas establecidas en el protocolo general de bioseguridad adoptado en la Resolución [666](#) del 24 de abril de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, dispuso:

“A. Trabajo en casa

1. Priorizar el trabajo en casa, regulado en el Decreto legislativo [491](#) de 2020, como medida principal para que los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios desempeñen sus funciones y cumplan con sus obligaciones. utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

2. Caracterizar, a iniciativa de los servidores y contratistas de la entidad, a aquellas personas que manifiesten tener patologías de base como factor de riesgo, tales como:

a) Diabetes, enfermedad cardiovascular, hipertensión arterial - HTA, accidente cerebrovascular, VIH, cáncer, uso de corticoides o inmunosupresores, enfermedad pulmonar obstructiva crónica - EPOC.

b) Mujeres en estado de embarazo.

c) Personas mayores de 60 años.

d) Las demás definidas en el anexo técnico del protocolo general de bioseguridad.

En dichos casos, se recomienda a las entidades extender la modalidad de trabajo en casa aún superado el periodo de aislamiento preventivo obligatorio.

3. Establecer instrumentos de seguimiento a las actividades desarrolladas por los servidores mediante el trabajo en casa, las cuales deberán estar directamente relacionadas con las funciones del empleo y con lo pactado en la evaluación de desempeño.

En el caso de los contratistas de prestación de servicios, la herramienta de seguimiento será el plan de trabajo aprobado para la ejecución del

objeto contractual y sus obligaciones.

4. Promover estrategias internas de comunicación e información, en las cuales se recuerde el respeto a la jornada laboral y a la importancia de armonizar la vida laboral con la familiar y personal”.

Con la anterior Circular se recomendó como medida principal priorizar el trabajo en casa, regulado en el Decretolegislativo 491 de 2020, para que los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios desempeñen sus funciones y cumplan con sus obligaciones, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones. Así mismo, promover estrategias internas de comunicación e información con el fin de recordar el respeto a la jornada laboral y la importancia de armonizar la vida laboral con la familiar y personal.

En dicho sentido es importante destacar que, con el Decreto 491 de 2020 no se modificaron las normas de personal ni las normas relativas a la jornada laboral de los empleados públicos, sino que se estableció una modalidad de trabajo (trabajo en casa) hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Por último 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:

“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, para responder el tema objeto de consulta, 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.

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 modifiquen su residencia y 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, siendo 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 relación con su consulta sobre cómo procedería con la EPS en caso de que optara por el trabajo en casa desde el exterior, me permito indicarle que en estos casos la prestación del servicio de salud estaría a cargo de la ARL.

Al respecto, se tiene que para los servidores afiliados a la ARL Positiva, y que permanezcan en el exterior de manera forzada con motivo de las condiciones generadas por la actual pandemia, ésta confirma la cobertura del Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales bajo las siguientes condiciones:

- Afiliación previa y continuidad en el sistema.
- Autorización expresa del empleador para desempeñar el trabajo en el lugar donde se encuentra el servidor.
- Aviso a la ARL del permiso de trabajo en el exterior, para coordinar la eventual asistencia médica que se requiera por eventos de carácter u origen laboral.

- Igualmente, cumplimiento de las condiciones del sistema para reconocer coberturas a accidentes o enfermedades de origen laboral.

De igual modo, será necesario que consulte dicha situación con la ARL para verificar la cobertura que ofrece en el caso planteado en la consulta.

Por lo tanto y para dar respuesta a su consulta, me permito manifestar lo siguiente frente a casa uno de sus interrogantes:

1. El fundamento jurídico del acto administrativo podría ser el mencionado en el desarrollo de este concepto, sin embargo será la entidad empleadora quien verifique la viabilidad del trabajo en casa para el caso particular y la norma aplicable de acuerdo a sus funciones específicas.
2. No existe norma que exija la autorización previa del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República para que una entidad conceda el trabajo en casa a uno de sus funcionarios.
3. La entidad deberá seguir reconociendo y realizando el pago de cada una de las prestaciones sociales y derechos laborales como los de seguridad social de los empleados que se encuentren en trabajo en casa, toda vez que dicha regulación no ha sido modificada.
4. Con relación sobre cómo procedería con la EPS en caso de que optara por el trabajo en casa desde el exterior, me permito indicarle que en estos casos la prestación del servicio de salud estaría a cargo de la ARL.
5. El término de duración del permiso para el trabajo en casa será el que considere viable la entidad empleadora, toda vez que es la instancia que conoce de manera directa y detallada el caso particular y las necesidades del servicio.
6. Por último, la figura del trabajo en casa, en principio, aplica para todos los empleados de la entidad. Sin embargo, será la entidad la competente para determinar qué empleados por la naturaleza de sus funciones tendrán que hacer trabajo presencial y pueden cumplir sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa.

Me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:31:23