



**Función Pública**

## Concepto 259271 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000259271\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000259271

Fecha: 21/07/2021 04:43:18 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEO. Teletrabajo- Provisión de elementos de trabajo. RAD. [20219000490552](#) del 25 de junio de 2021.

Me refiero a su comunicación, radicada en este despacho el día 25 de junio de 2021 mediante la cual plantea algunas inquietudes sobre la posibilidad de que una entidad pública del nivel territorial continúe prestando sus servicios a través de la modalidad de teletrabajo y que sus empleados, de manera voluntaria, hagan uso de sus propios implementos.

En atención a la misma, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir y/o definir situaciones particulares de las entidades, su estructura o funcionamiento.

En segundo lugar, se considera procedente que la entidad estudie la posibilidad de implementar el teletrabajo como modalidad laboral, que permita la efectiva prestación de los servicios por parte de los empleados públicos, sin que deban asistir a las instalaciones físicas de la entidad; para tal efecto, las entidades deberán tener en cuenta lo dispuesto en la Ley [1221](#) de 2008 y el Decreto [884](#) del 30 de abril de 2012, este último incorporado en el Decreto [1072](#) de 2015, a través del cual se definieron 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.

En la misma línea, el Decreto 1083 en el Artículo [2.2.5.5.54](#) 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.

Así las cosas, se considera que es facultativo de las entidades y organismos públicos el implementar el teletrabajo como modalidad laboral, para lo cual deberán realizar un estudio de los cargos contenidos en la planta de personal y determinar si estos son susceptibles de desarrollar sus funciones mediante esta modalidad.

En el caso que se considere que las funciones del empleo público son susceptibles de desarrollarse mediante la modalidad del teletrabajo y que el empleado titular del mismo 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 modalidad<sup>1</sup>, en criterio de esta Dirección Jurídica, es viable que la entidad estudie la posibilidad de implementar el teletrabajo como modalidad laboral, de tal suerte, que permita a sus empleados ejercer sus funciones desde sitios diferentes a las instalaciones físicas de la entidad.

Ahora bien, en caso de que la entidad y sus empleados lleguen a un acuerdo frente a la opción de teletrabajo, se deberá oficializar dicho acuerdo, ser suscrito por las partes y anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado. Dicho acuerdo deberá incluir, por lo menos, los puntos señalados en el Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015 en cuanto a condiciones de servicio, horarios, responsabilidades frente a los equipos y medidas de seguridad informática.

En ese sentido, y como quiera que el teletrabajo como modalidad laboral comporta como principios para su implementación, duración y terminación, entre otros, la voluntariedad y la reversibilidad, entendiendo por voluntariedad el acuerdo de las voluntades de la administración y del empleado público para realizar las funciones propias del empleo mediante dicha modalidad, su permanencia y la terminación del mismo, y la reversibilidad entendida como la posibilidad de que quien presta sus servicios en la modalidad de teletrabajo retorne a su puesto habitual de trabajo; es decir, perder la calidad de teletrabajador y volver a ocupar su puesto de trabajo en las instalaciones del empleador<sup>2</sup>, se considera que la administración tiene la facultad para determinar las condiciones en las que se debe adelantar el teletrabajo en la entidad y por su parte, el empleado tiene la facultad para decidir si acepta estas condiciones y en virtud de ello accede al teletrabajo, o se abstiene de prestar sus servicios mediante dicha modalidad.

Igualmente, en virtud de estos dos principios, en criterio de esta Dirección Jurídica, tienen la facultad tanto la administración como el empleado para dar por terminado de forma unilateral el teletrabajo y en ese sentido, el empleado debe realizar las funciones propias de su empleo en las instalaciones físicas de la entidad u organismo público.

Así las cosas, se reitera que la realización de las funciones por parte del empleado mediante el teletrabajo será la suma de las voluntades de la administración y del empleado; y, por tanto, corresponde al mismo acogerse a las condiciones según la reglamentación dispuesta por la administración.

Con este contexto procedo a dar respuesta a cada uno de sus interrogantes:

1. ¿Es posible autorizar que los Teletrabajadores que voluntariamente lo dispongan, en los días en que cumplen sus actividades en su domicilio, utilicen sus propios implementos mobiliarios (silla, escritorio y descansa pies) y tecnológicos (computador personal, celular, mouse, teclado)? En los días que cumplen sus actividades en la entidad, se dispondrá que hagan uso del puesto de trabajo con el que cuentan, integrado con los implementos mobiliarios y tecnológicos correspondientes.

Así mismo la entidad garantiza el pago de los gastos de energía e internet y el acceso al correo electrónico institucional, drive empresarial, conexión de número de la oficina al móvil, Skype, Microsoft Teams para reuniones virtuales e ingreso a plataformas web para realizar labores específicas, tanto en el domicilio del empleado como en la entidad.

De conformidad con lo establecido en el literal 7 del Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 “(...) Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.”

No obstante lo anterior, teniendo en cuenta el carácter voluntario del teletrabajo, si ambas partes acuerdan que se preste el servicio con los implementos propios del empleado, es procedente hacerlo, siempre y cuando se dejen explícitas las condiciones frente a las responsabilidades tanto del empleador como del empleado, en los términos del Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015.

Además, si el empleado suministra los equipos, el empleador deberá compensar el costo o reconocerle una prima extra al empleado. Todas estas consideraciones deben quedar expresas en el acuerdo. También es importante tener en cuenta la seguridad y conservación de la información que sea procesada en los equipos que no pertenecen a la entidad, es decir, la administración debe disponer de mecanismos para garantizar que su información estará custodiada aunque no permanezca en su sede física.

2. En caso que pueda autorizarse el uso de los implementos propios en el domicilio, ¿debe relacionarse en el acto administrativo que concede el Teletrabajo, la condición de voluntariedad de utilizar en el domicilio de sus propios implementos? ¿Qué otra formalidad conlleva conceder el Teletrabajo en dichas condiciones?

3.

El parágrafo del Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015 contempla que cuando ya existe un contrato de trabajo o vínculo laboral, se debe firmar un acuerdo entre las partes en el que se precisen las condiciones del teletrabajo. Este acuerdo debe ser incluido al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

En ese sentido, también debe relacionarse en el acto administrativo que autoriza el teletrabajo, la condición de voluntariedad de utilizar en el domicilio los propios implementos del empleado y el correspondiente deber de la administración de reconocer la compensación por los costos de los equipos y garantizar, por lo menos, el mantenimiento de los mismos, así como las conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él y las garantías laborales, sindicales y de seguridad social de los trabajadores.

4. Además de las disposiciones relacionadas en la presente comunicación,  
¿Cuáles otras disposiciones regulan o permiten la utilización del teletrabajador de sus implementos mobiliarios y tecnológicos propios?

El teletrabajo en Colombia está reglamentado por la Ley 1221 de 2008 y por el Decreto 1072 de 2015 y, como ya se expuso, se caracteriza por la voluntariedad de las partes para acordar las condiciones de prestación del servicio remoto bajo unas garantías mínimas por parte del empleador, dentro de las cuales se encuentran la provisión (cuando el empleado no pueda suministrarlos o decida voluntariamente no hacerlo) y el mantenimiento de los elementos de trabajo.

Adicionalmente, los Ministerios de Trabajo y de Tecnologías de la Información y las comunicaciones expidieron el Libro Blanco- ABC del teletrabajo en Colombia, en donde se puede encontrar más información sobre esta modalidad. El documento puede ser consultado en el siguiente link [https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

Por último, es importante recordar que además del teletrabajo, existen otras opciones de trabajo remoto como el trabajo en casa, reglamentado por la Ley 2088 de 2021, que también podría ser objeto de análisis por parte de las entidades públicas del nivel territorial.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el Covid - 19, me permito indicar que en el link /eva/es/gestor-normativo y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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: Oscar Mauricio Ceballos M.

Aprobó: Armando López

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Arts. 2.2.4.1 y ss Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

2. Libro Blanco el ABC del Teletrabajo en Colombia [https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:22:07*