



Concepto 170011 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000170011

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000170011

Fecha: 09/05/2022 08:03: 22 a.m.

REFERENCIA. EMPLEO. Teletrabajo. RADICACIÓN. 20222060156342 de fecha 07 de abril de 2022.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual adjunto dos oficios donde presenta varias preguntas relacionadas con la obligación del numeral 7 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 relacionada con el teletrabajo, me permito manifestar lo siguiente:

Para tal efecto partimos del marco normativo general establecido en la Ley 1221 de 2008, cuyo artículo 6 numeral 7, dispone:

“ARTICULO 6. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

(...)

7. 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.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al Final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.”

Conforme a lo anterior, la Circular 027 de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo dispone lo siguiente, a saber:

“Dado que las disposiciones contempladas en la Ley 1221 con respecto a las obligaciones de los teletrabajadores, se aplican indistintamente al sector público como a los empleadores del sector privado, diferenciándose únicamente en la forma de disposición de sus respectivos presupuesto, y que mientras en el sector público las normas que rigen el gasto son las rectoras del manejo de los presupuestos de las respectivas entidades estatales, entre cuyos ítems debe plasmarse la cuantía destinada al cumplimiento de las obligaciones antes descritas en forma anualizada, en el sector privado el empleador es el que decide la cuantía para la implementación del teletrabajo, para lo cual debe contar con sus propios lineamientos y capacidad económica, sin que implique que en aquellos casos en que eventualmente existan restricciones económicas, pueda el empleador exonerarse del cumplimiento de las mismas.

Teniendo en cuenta lo anterior, el empleador y el teletrabajador podrán llegar a un acuerdo para el otorgamiento de los recursos o instrumentos necesarios para la realización de las labores de teletrabajo, solo cuando el empleador no cuente con el presupuesto para ello y con el único objeto que esto no limite la implementación de la modalidad del teletrabajo.”

Aunque la Circular 0027 del 12 de abril de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo, tiene como destinatarios a los trabajadores y empleadores del sector público y privado y a las administradoras de riesgos laborales, en criterio de esta Dirección Jurídica, no se otorga facultad legal para que una Unidad Administrativa Especial del orden nacional como la Agencia Nacional del Espectro asuma una obligación sujeta a la asignación de recursos, por lo tanto, no es procedente pactar compromisos sin el certificado de disponibilidad presupuestal para implementar la modalidad de teletrabajo en dicha entidad.

Conforme a lo anterior, frente a cada uno de sus interrogantes:

1. *“¿Constituye el valor de energía y la conexión de internet una obligación de pago para las Entidades públicas o por medio de acuerdo de voluntades no reconocer estos valores como medio de compensación por adquirir esta modalidad de trabajo?”*

En principio, es obligación de los empleadores de proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por el que sean necesarios para desempeñar sus funciones. En el caso que la entidad se encuentre adelantando las gestiones pertinentes para la implementación del teletrabajo, y en virtud de ello no haya previsto los costos asociados al mismo, se considera procedente que en aplicación del principio de voluntariedad, que rige dicha modalidad laboral, se estipule claramente que el teletrabajador asumirá dichos costos, mientras la entidad realiza la provisión correspondiente.

2. *¿Cuál es la metodología de cálculo para que una Entidad que va a implementar o que continua con la modalidad de teletrabajo, pueda determinar costo del valor de energía y de conexión a internet que usa el teletrabajador en su lugar de trabajo fuera de las instalaciones de la Entidad y que debe ser reconocido y pagado al funcionario autorizado en teletrabajo?*

3. *¿Cuál es el alcance del concepto legal de: Valor de energía y de conexión de internet, como criterios de pago por parte de las entidades, es decir, ¿se debe hacer compensación, promedio, porcentaje o valor total del costo en energía y en la conexión a internet?*

4. *Los valores de energía y costos de conexión a internet que son pagados por la entidad a los funcionarios en teletrabajo se deben actualizar o incrementar anualmente o es un costo fijo no variable.*

Para dar respuesta a sus interrogantes, 2, 3 y 4, esta Dirección Jurídica informa que respecto del cálculo correspondiente al valor de energía e internet, éstos ya han sido evaluados por Codensa y los resultados y orientación están a cargo del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MinTIC los cuales fueron consignados en la Guía para la implementación del teletrabajo.

Con relación a las preguntas que se encuentran en el otro oficio adjunto a la consulta, me permito manifestar lo siguiente:

“La Entidad requiere conocer que valores se pueden establecer para los rubros de energía e internet a un funcionario teletrabajador o si se puede mediante mutuo acuerdo reconocer parcialmente por medio de un auxilio o no reconocer estos valores en su totalidad como compensación del estar en esta modalidad de trabajo”.

Se reitera que en principio, es obligación de los empleadores de proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por el que sean necesarios para desempeñar sus funciones. En el caso que la entidad se encuentre adelantando las gestiones pertinentes para la implementación del teletrabajo, y en virtud de ello no haya previstos los costos asociados al mismo, se considera procedente que en aplicación del principio de voluntariedad, que rige dicha modalidad laboral, se estipule claramente que el teletrabajador asumirá dichos costos, mientras la entidad realiza la provisión correspondiente.

“La entidad requiere conocer la posibilidad que se pueda otorgar teletrabajo suplementario por 10 días continuos al mes, es decir, 2 semanas de teletrabajo y 2 semanas de trabajo en la oficina”.

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, mediante el Decreto 884 del 30 de abril de 2012, 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 el teletrabajo es una modalidad laboral mediante la cual el servidor público puede desarrollar su actividad laboral alternamente desde las instalaciones físicas de la entidad y desde un sitio distinto a las instalaciones de la entidad; no obstante esta Dirección Jurídica ha sido consistente en manifestar que con el fin de evitar desarraigo por parte del empleado público, la recomendación que se hace a las entidades públicas es utilizar la modalidad suplementaria del teletrabajo; es decir que el empleado asista unos días a laborar a la entidad y otros días teletrabajo desde su domicilio.

De acuerdo con las obligaciones del empleador, consignadas en la cartilla *“Guía técnica para prevención y actuación en seguridad y salud en*

situaciones de riesgo en el teletrabajo” emitida por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Comunicaciones, uno de los deberes de la administración es “la verificación de las condiciones del centro destinado al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales”.

Por otra parte, el Decreto 884 de 2012, establece:

“ARTÍCULO 3. Contrato a vinculación de teletrabajo. - El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar.”

(...)

2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en casa de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.”

De acuerdo con la norma transcrita, es pertinente definir una jornada laboral para los teletrabajadores, entre otras circunstancias para delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo, evitar el exceso de carga de trabajo y respetar la intimidad familiar del teletrabajador y del superior jerárquico.

De otro lado, es necesario precisar que uno de los principios básicos del Teletrabajo tiene que ver precisamente con la voluntariedad de las partes para laborar mediante esta modalidad, razón por la cual, si en cualquier momento de la relación laboral, la administración considera pertinente dar por terminado el teletrabajo con uno o más empleados, deberá poner en conocimiento de estos, quienes deberán continuar con su actividad laboral en la sede física de la entidad u organismo de forma inmediata.

Adicionalmente, es necesario manifestar que el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, indica que el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones, esta modalidad no es recomendada por esta Dirección Jurídica, en razón a que puede producir desarraigo institucional.

Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles, dicha modalidad no es recomendada en razón a que no es posible que la entidad certifique que el sitio desde el cual se encuentra teletrabajando, cumple con los requerimientos de salud y seguridad en el trabajo.

Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Esta Dirección Jurídica, con el fin de que las entidades públicas realicen el seguimiento a metas y objetivos, tengan la posibilidad de realizar retroalimentación a las prácticas laborales y evalúen el trabajo encomendado, ha recomendado a las entidades públicas utilizar la modalidad suplementaria del teletrabajo; entendida como aquella en la cual el empleado asiste unos días a laborar a la entidad y otros días teletrabaja desde su domicilio.

Por otra parte, se considera necesario que en aras de brindar total claridad respecto de la modalidad, responsabilidades, deberes y derechos tanto de la entidad pública como del servidor público, se reglamente de forma amplia los aspectos que comportan la implementación del teletrabajo al interior de la entidad.

Así las cosas, y teniendo en cuenta que la finalidad del teletrabajo es la utilización de las tecnologías de la información como soporte para el desarrollo de la actividad laboral, que se podrá otorgar a los servidores públicos siempre que se cumplan con las condiciones establecidas en las normas, y que han quedado descritas en el presente concepto, en criterio Dirección Jurídica, se ha recomendado a las entidades públicas utilizar la modalidad suplementaria del teletrabajo, con el objetivo de que las entidades puedan realizar el seguimiento a metas y objetivos y de esta forma tengan la posibilidad de realizar retroalimentación a las prácticas laborales y evalúen el trabajo encomendado.

De conformidad con lo anterior, se tiene que el teletrabajo, es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin

requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Así mismo, establece la norma que en la modalidad "suplementario", la cual es la recomendada por esta Dirección para que sea implementada por las entidades públicas, se encuentran aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen desde una oficina.

De conformidad con lo anterior, y para dar respuesta a su consulta, el teletrabajo, la adopción y reglamentación de dicha figura, estará en cabeza de la entidad, y en todo caso será esta quien determine la necesidad de que sus funcionarios desarrollen bajo esta modalidad las funciones correspondientes a sus cargos.

Por último, se reitera que en virtud de la autonomía administrativa que rige a las entidades públicas, no se requiere de una autorización o refrendación para la implementación del teletrabajo en las modalidades que establece la ley, en ese orden de ideas, Función Pública emite algunas sugerencias o recomendaciones, pero la decisión es autónoma por parte de la entidad.

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: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
2. Precisiones sobre la implementación de teletrabajo.
- 3 Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
4. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:40:44