



Concepto 119381 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000119381

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000119381

Fecha: 12/04/2019 04:00:27 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: EMPLEOS. - TELETRABAJO. - ¿Se considera procedente otorgar teletrabajo al empleado que se encuentra nombrado en período de prueba? JORNADA LABORAL. - ¿Es procedente que una entidad u organismo público otorgue descanso compensado a sus empleados públicos en la semana de receso escolar mediante el otorgamiento de licencia ordinaria remunerada, en caso negativo es viable otorgar permiso compensado mediante teletrabajo? RAD.: 2018-206-010789-2 de fecha 26 de marzo de 2018.

Respetada doctora, reciba un cordial saludo.

Me refiero a su comunicación, mediante la cual consulta presenta algunos interrogantes en torno a temas de administración del talento humano del sector público, me permito dar respuesta en el mismo orden de su presentación así:

1.- A su primer interrogante, referente a establecer si se considera procedente otorgar teletrabajo a un empleado que se encuentra nombrado en período de prueba, quien venía desempeñándose por esa modalidad como empleado en provisionalidad, me permito indicar:

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 2.2.5.5.54 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, 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.

Es preciso recordar que el teletrabajo se rige por los siguientes principios²:

1.- Voluntariedad.- Consiste en la facultad que le asiste tanto al empleado público para aceptar la modalidad de teletrabajo, como para la entidad de implementar a su interior dicha modalidad laboral o el otorgarla.

2.- Igualdad.- Se predica en el sentido de que los servidores públicos que se encuentren laborando por dicha modalidad reciban igualdad de trato frente a los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una entidad.

3.- Reversibilidad.- La entidad pública debe indicar claramente las circunstancias bajo las cuales se da por finalizado el teletrabajo, debiendo el trabajador incorporarse nuevamente a su sitio de trabajo en su horario habitual.

4.- Funciones susceptibles de teletrabajar.- La entidad deberá identificar a su interior las funciones del servidor público que pueden ser desarrolladas a través de dicha modalidad.

De 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 al interior de cada entidad, de forma amplia los aspectos que comportan la implementación de dicha modalidad laboral.

Ahora bien, el artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015 señala que durante el desarrollo del período de prueba en el que haya sido nombrado un empleado público no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en el manual específico de funciones y de competencias laborales que haya adoptado la entidad y que hayan sido objeto de la convocatoria adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el respectivo empleo.

De acuerdo con lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que no existe una prohibición para que a un empleado público nombrado en período de prueba le sea otorgado el teletrabajo, en consecuencia, en el caso que la entidad tenga adoptado el teletrabajo, podrá estudiar su solicitud, 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.

2.- En atención al segundo interrogante de su escrito, mediante el cual consulta si facultativo de una entidad u organismo público el otorgar 3 días de permiso compensado durante la semana de receso escolar en el mes de octubre, a los servidores que tengan hijos menores de 18 años o que estén en etapa escolar, mediante la figura de licencia orinaria remunerada, siempre y cuando se compensen estas horas, me permito indicar lo siguiente:

Sea lo primero indicar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 y siguientes del Decreto Ley 1042 de 1978, el competente para establecer la jornada laboral de cada entidad es el director del organismo, en ese sentido, es facultativo de la Ministra de Trabajo establecer la jornada laboral de dicha entidad.

De otra parte, es preciso señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015, el descanso compensado se encuentra contemplado para semana santa y festividades de fin de año, sin que la norma señale otras fechas o eventos de manera particular.

De otra parte, es preciso indicar que la licencia ordinaria remunerada no hace parte de las situaciones administrativas en las que se puede encontrar un empleado público, se precisa que podrá otorgarse licencia ordinaria en los términos y condiciones que señala el artículo 2.2.5.5.5 del mencionado Decreto 1083 de 2015, evento en el cual no es procedente que el empleado reponga el tiempo otorgado para tal efecto, en razón a que durante el tiempo otorgado como licencia ordinaria el empleado no recibe remuneración al no prestar los servicios a su cargo.

3.- En atención al tercer interrogante de su escrito, encaminado a determinar si es posible otorgar permiso compensado durante la semana de receso escolar en el mes de octubre a los servidores que tengan hijos menores de 18 años o que se encuentren en etapa escolar, mediante la figura del teletrabajo, de manera que no se afecte la prestación del servicio, me permito indicar:

Frente al particular es preciso señalar que como se indicó al inicio del presente concepto, es facultativo de las entidades y organismos públicos el implementar el teletrabajo como modalidad laboral.

En el caso que al entidad haya adoptado el teletrabajo como modalidad laboral, 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 modalidad.

En el caso de solicitud de teletrabajo por parte de un empleado público, la Administración deberá cumplir los procedimientos que la misma haya contemplado para tal fin (aprobación por parte del jefe inmediato, visita conjunta con la ARL al sitio donde el empleado va a desarrollar la actividad del teletrabajo, aprobación por parte del comité del teletrabajo, expedición del acto administrativo correspondiente etc)

En ese sentido, la aprobación del teletrabajo no es espontánea y deberá cumplir en todos los casos con los requisitos, estudios y procedimientos que la entidad haya determinado con el fin de estudiar el concederlo.

En el evento que la entidad haya concedido el teletrabajo a un empleado público, se considera como labor efectivamente prestada, en razón a que el empleado cumple con el ejercicio de sus funciones desde un lugar distinto a la sede de la entidad, en consecuencia, no se considera procedente denominarlo como un "permiso compensado".

-

Finalmente, se reitera que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 y siguientes del Decreto Ley 1042 de 1978, el competente para establecer la jornada laboral de cada entidad es el director del organismo, en ese sentido, es facultativo de la Ministra de Trabajo establecer la jornada laboral de dicha entidad.

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.*

2. *Libro blanco del teletrabajo*

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 13:56:30