



* 2 0 2 1 3 0 0 4 6 8 4 7 1 *

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20213000468471

Fecha: 28/12/2021 01:29:43 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Implementación Teletrabajo Autónomo
Radicado No.: 20212060701312 del 11/11/2021

Reciba un cordial saludo, respetada doctora Geraldine:

Procedente del Ministerio del Trabajo, hemos recibido su comunicación mediante la cual solicita: (...) *la expedición de un concepto frente a la posibilidad de aplicar la modalidad del Teletrabajo Autónomo para los servidores públicos, esto como una alternativa más para la prestación del servicio. (...)*». Al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

Inicialmente, es imperante recordar que de conformidad con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por tanto, la resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos 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.

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 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 comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Más allá de la definición, el teletrabajo se entiende a partir de sus características, así:

- Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
- La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
- Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

La Ley 1221 de 2008, establece tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador.

- Teletrabajo Autónomo: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él.
- Teletrabajo Suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.
- Teletrabajo Móvil: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Las modalidades de trabajo flexible y a distancia han propiciado la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento en la calidad de vida de los trabajadores gracias al teletrabajo.

Se evidencian beneficios para el área de talento humano, en cuanto al mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización; un mayor índice de retención del personal capacitado y un equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

Beneficios para los trabajadores, puesto que los empleados de las organizaciones reciben la posibilidad de trabajar en lugares distintos a su oficina como una oportunidad para mejorar su calidad de vida y aumentar su rendimiento. Entre los beneficios específicos para ellos se encuentran:

- ✓ Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.



- ✓ Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.
- ✓ Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.
- ✓ Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.
- ✓ Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas.
- ✓ Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.
- ✓ Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.

La legislación vigente en Colombia en materia de teletrabajo es amplia y pretende abarcar todos los ámbitos posibles en materia de protección de los derechos de los teletrabajadores. El Teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008, el Decreto 884 del 2012 que la reglamenta (compilado en el Decreto 1072 de 2015) y el Decreto 1083 de 2015.

- La Ley 1221 de 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.
- Resolución 2886 de 2012: Define las entidades que hacen parte de la Red Nacional de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.
- Decreto 1072 de 2015 (artículos 2.2.1.5.1. a 2.2.1.5.14.): Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la Red Nacional de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.
- El Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.5.5.54 señala el fomento al teletrabajo para empleados públicos.

Para la implementación del teletrabajo las entidades públicas, deben tener en cuenta lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, sobre definición del teletrabajo y sus modalidades de vinculación, así como lo dispuesto en el Decreto 884 de 2012, sobre las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores a efectos de garantizar la igualdad laboral de estos frente a los demás trabajadores del sector privado y los servidores del sector público en el país.

Debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con los planes de promoción del Teletrabajo liderados por el Ministerio del Trabajo tanto para entes privados como públicos, la utilización de esta

nueva modalidad laboral genera disminución en los costos de funcionamiento de la entidad que lo adopta.

La entidad debe considerar también que uno de los principios contemplados en la guía jurídica del teletrabajo para el sector público que se encuentra disponible en la página web del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a través del siguiente enlace <https://bit.ly/3eLEzjh>, es precisamente la voluntariedad, que 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.

En ese sentido, es pertinente manifestar que si luego de un estudio la entidad considera que las funciones de los empleos públicos asociados en su planta de personal son susceptibles de desarrollarse mediante la modalidad del teletrabajo y que el empleado titular del empleo posee las actitudes, aptitudes y habilidades, junto con las competencias laborales requeridas para el ejercicio de su empleo mediante esta modalidad, y decide que es viable implementar el teletrabajo como modalidad laboral, deberá tener en cuenta las condiciones especiales previstas en la normativa vigente relacionada anteriormente sobre el teletrabajo.

Así mismo, especialmente deberá tener en cuenta lo relacionado con las modalidades del teletrabajo, condiciones laborales y circunstancias en las que se debe desarrollar dicha modalidad, funciones susceptibles de teletrabajo, responsabilidades, obligaciones, deberes y prohibiciones de las partes durante el desarrollo del teletrabajo, y con base en esos aspectos implementarla mediante una reglamentación interna (acto administrativo) expedido por la entidad.

En este orden de ideas, se considera que con base en la normativa vigente que regula el teletrabajo y los aspectos anteriormente resaltados sobre el tema, la entidad pública que decida implementar el teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, deberá proceder previamente, a expedir un acto administrativo mediante el cual se establezcan las condiciones laborales, circunstancias, requisitos, obligaciones, responsabilidades y prohibiciones, tanto para el empleador como para el teletrabajador, y en especial lo relacionado con las garantías laborales y de seguridad social para los teletrabajadores.

Ahora bien, es potestad de la entidad implementar la modalidad de teletrabajo, de conformidad con las actividades propias y las necesidades puntuales de los servidores que propendan teletrabajar. Sin embargo, un punto a tener en cuenta es que al referirnos a teletrabajo, esta relación se da entre la entidad y un servidor público, ahora bien, es importante que revisen como se esta aplicando esta alternativa con los contratistas o freelance dado que su relación con la entidad es contractual y no puede configurarse una subordinación que eventualmente de origen a un contrato realidad.

Para ello, sí la entidad desea implementar el Teletrabajo, podrá comunicarse con el profesional Cristian Fajardo de la Dirección de Empleo Público, al correo electrónico cfajardo@funcionpublica.gov.co o al teléfono 3104527917.

Finalmente, si requiere profundizar en otro tema relacionado con la política de Empleo Público en el país y las directrices para la integración de los planes estratégicos de talento humano al servicio de la Administración Pública, la invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.



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

Atentamente,

ANDRÉS FELIPE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ

Asesor Encargado de las Funciones del Director de Empleo Público

C.C. amejiam@mintrabajo.gov.co
oaj.consultas@mintrabajo.gov.co.

Proyectó: Luisa Rodríguez Rodríguez
Revisó: Yvonne Villarreal G.
11402.8.2