



Bogotá D. C.,

Señor(a)  
**ANÓNIMO**  
[anonimosena321@gmail.com](mailto:anonimosena321@gmail.com)  
Tunja, Boyacá

**Referencia:** EMPLEO PÚBLICO. Teletrabajo  
**Radicado No.:** 20259000334782 del 22/05/2025

Respetado(a) señor(a):

Reciba un cordial saludo de Función Pública. Damos respuesta a su comunicación de la referencia en la cual solicita: *«...solicito su intervención y acompañamiento para la implementación de la modalidad de teletrabajo en la Regional Boyacá del SENA, dado que aun cumpliendo con todos los requisitos establecidos en la normativa vigente y encontrándose dentro de la política interna de teletrabajo de la entidad, pero hasta la fecha no se ha recibido respuesta a ninguna solicitud.»*

En primer lugar, es importante señalar que este Departamento Administrativo en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el 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 o de los servidores públicos, competencia atribuida a los Jueces de la República.

Por lo anterior, se deduce que esta entidad no cuenta con la facultad legal para determinar derechos individuales, ni tiene la potestad legal para señalar a las entidades públicas como se debe adelantar el manejo de su personal, por consiguiente, las manifestaciones dadas mediante conceptos tienen la finalidad de dar orientación general de las normas de administración de personal en el sector público en el marco del alcance que determina el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011<sup>2</sup>; es decir, no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución y no comprometen a la entidad pública.

En desarrollo de sus facultades legales, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten

<sup>1</sup> **“Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”**

<sup>2</sup> **“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”**

de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

Así las cosas, la resolución de los casos particulares, corresponderá a la autoridad 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.

De acuerdo con lo anterior, se dará una respuesta de forma general según la normativa vigente.

La implementación del Teletrabajo en Colombia se encuentra regulada por la Ley 1221 del 2008<sup>3</sup> y el Decreto 1072 de 2015<sup>4</sup>, los cuales se encuentran compilados en el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1227 de 2022:

- La Ley 1221 de 2008: Establece 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 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). 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.
- El Decreto 1072 de 2015 (artículos 2.2.1.5.1. a 2.2.1.5.25.): Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas y las ARL. Así mismo, establece los principios de adopción del mismo y reglas para la eliminación de barreras para su implementación.
- El Decreto 1083 de 2015<sup>5</sup>, en su artículo 2.2.5.5.54 señala el fomento del teletrabajo para empleados públicos.
- El Decreto 1227 de 2022 propone flexibilizar la figura de teletrabajo, la cual permitirá su implementación de manera más sencilla al interior de las entidades públicas a través de la proyección de su política interna de Teletrabajo.

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.

---

<sup>3</sup> "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones."

<sup>4</sup> "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"

<sup>5</sup> "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

- 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.

Así mismo, la Ley 1221 de 2008, artículo 2, establece tres formas de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador.

«(...)

- *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.*
- *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.*
- *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.*

(...)» (Subrayado fuera de texto)

Las formas de trabajo virtual 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.

De lo anteriormente expuesto, podemos sintetizar que para la implementación del teletrabajo, las entidades públicas deberán 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<sup>6</sup>, 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.

Ahora bien, se hace necesario precisar que se expidió el Decreto 1227 de 2022, “Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”, con el fin de flexibilizar la figura de teletrabajo, la cual permitirá su implementación de manera más sencilla al interior de las entidades públicas a través de la proyección de su política interna de Teletrabajo.

Por lo que, se debe considerar, además de las características del teletrabajo y sus beneficios tanto para la entidad como para sus servidores públicos, que uno de los principios contemplados en la guía jurídica que se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, es precisamente, la voluntariedad, que consiste en la facultad que le asiste tanto al servidor público para aceptar la modalidad de teletrabajo, como para la entidad de implementar a su interior dicha modalidad laboral. En ese sentido, es

<sup>6</sup> *Compilado en el Decreto 1072 de 2015*

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.

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.

Igualmente, se debe indicar que el teletrabajo no puede considerarse un derecho adquirido y con esto no estamos ante una vulneración de derechos para el trabajador, toda vez que 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, así como definir una jornada laboral, con la finalidad evitar el exceso de carga de trabajo y respetar la intimidad familiar del teletrabajador y del superior jerárquico.

Por lo tanto, será potestad de cada entidad revisar la viabilidad de implementar la o las formas de Teletrabajo (Autónomos, Móviles o Suplementarios), de conformidad con las actividades propias y necesidades de los servidores públicos que propendan teletrabajar, de acuerdo con las necesidades del servicio, para cuyo objetivo se deberá establecer la política interna de teletrabajo en la entidad.

De acuerdo con lo dispuesto en el marco normativo y en las directrices institucionales, la adopción, implementación y gestión de esta modalidad corresponde a la gestión interna y a la autonomía administrativa de cada entidad, en este caso, del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, incluyendo sus Direcciones Regionales, en armonía con la política interna de teletrabajo y los lineamientos impartidos por la Dirección General.

En ese sentido, respetuosamente indicamos que la atención, análisis y respuesta a las solicitudes presentadas por los servidores públicos de la Regional Boyacá en relación con el teletrabajo deben ser gestionadas al interior de la entidad, a través de sus canales y niveles de decisión correspondientes. No obstante, con el fin de contribuir a una adecuada atención de la solicitud, se procedió a dar traslado de esta a la Secretaría General del SENA, con No. de radicado 20253000284171 del 11 de junio de 2025, para que, en el marco de sus competencias, se surtan las acciones que consideren pertinentes. (Se anexa)

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:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/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,



**FRANCISCO CAMARGO SALAS**  
Director de Empleo Público

Copia: Doctora Gigioly Katerine Grimaldos, Secretaria General - SENA  
[katerine.grimaldos@sena.edu.co](mailto:katerine.grimaldos@sena.edu.co)

Anexo: Lo enunciado.

Proyectó: Edward Sierra Clavijo  
Revisó: Kevin Alexander Sogamoso Duarte

11402.33.24