



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000161051

Fecha: 19/03/2025 08:00:25 p.m.

Bogotá D.C.

Señora

MARIA CONSTANZA ROMERO ONATE
DEFENSORÍA DEL PUEBLO

Correo electrónico: notificaciones_gd@defensoria.gov.co

Referencia: EMPLEO. Trabajo en casa. Trabajo Remoto.
Teletrabajo desde el exterior. Radicado: 20252060175192 del 11
de marzo de 2025

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a la comunicación de la referencia por la cual consulta:

“SOLICITUD DE CONCEPTO FRENTE A LA SITUACIÓN DE EMPLEADO PÚBLICO EN EL EXTERIOR POR AMENAZAS. Respetado doctor Carlos Javier, cordial saludo:

En la Defensoría del Pueblo actualmente labora un empleado público nombrado en provisionalidad que manifiesta encontrarse "exiliado" fuera del país por unas amenazas recibidas con ocasión del ejercicio como dirigente sindical.

De la mencionada situación se tuvo conocimiento en septiembre de 2024, aclarando que previamente el empleado tenía autorizado trabajo en casa, en la ciudad de Bogotá.

La Entidad, luego de analizar a profundidad la situación, concluyó que, de mantenerse dichas condiciones, se estaría contrariando lo contemplado en el artículo 2.2.37.1.3. del Decreto No. 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1662 de 2021, que fijó una restricción a la habilitación del trabajo en casa, referente a que únicamente puede desarrollarse en el territorio nacional:

(...)

También, se tuvo en cuenta la de cobertura de los riesgos laborales del empleado por parte de la Administradora de Riesgos Laborales y en general del sistema de la seguridad social, que se amparan para todos los habitantes del territorio colombiano, como expresamente lo señalan los artículos 48 de la C.P., y la ley 100 de 1993 en sus artículos 34 y 153, así como los deberes que conciernen a los empleadores a la luz del artículo 161 núm. 46 y los artículos 249 y subsiguientes, deberes que también se encuentran contemplados en el Decreto Ley 1295 de 1994 y 1562 de 2012, sin que se observe norma habilitante que permita hacerlo por fuera del país.

Igualmente, se informa que al empleado público con ocasión de las amenazas denunciadas le fue realizado por la Unidad Nacional de Protección la calificación de su riesgo como extraordinario, Entidad que adoptó las medidas de seguridad correspondientes, en el marco del deber constitucional del Estado de preservar la seguridad de las personas dentro del país, acorde a lo establecido en el artículo 2 de la C.P.

Adicionalmente, la Defensoría del Pueblo en uso de sus competencias de naturaleza administrativa, como medida complementaria a la adoptada por la UNP y demás autoridades de policía, le ofreció una reubicación laboral o una medida de teletrabajo en el territorio nacional.

Sin embargo, el empleado público reitera su imposibilidad de regresar al país y prestar sus servicios en forma presencial.

En este orden de ideas, me permito solicitar se emita un concepto por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, frente a los siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál debe ser el proceder de la Defensoría del Pueblo ante la manifestación del empleado de no poder regresar al país y prestar sus servicios en forma presencial?

2. ¿Es posible mantener una relación legal y reglamentaria con un empleado público nombrado en provisionalidad estando fuera del país?, ¿Cuál sería la figura jurídica que le permitiría continuar prestando sus servicios desde otro país?
3. ¿Existe alguna otra medida administrativa que deba implementar la Defensoría del Pueblo al empleado público amenazado, en el territorio nacional, diferente a una reubicación laboral o conferirle teletrabajo?”

Me permito manifestarle lo siguiente:

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 ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Así mismo, la resolución de los casos particulares, 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.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

Una vez precisado lo anterior, presentamos las siguientes consideraciones:

RÉGIMEN DEL MINISTERIO PÚBLICO

La Constitución Política consagra:

“Artículo 117. El Ministerio Público y la Contraloría General de la República son órganos de control.

Artículo 118. El Ministerio Público será ejercido por el Procurador General de la Nación, por el Defensor del Pueblo, por los procuradores delegados y los agentes del ministerio público, ante las autoridades jurisdiccionales, por los personeros municipales y por los demás funcionarios que determine la ley. Al Ministerio Público corresponde la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas.

Artículo 275. El Procurador General de la Nación es el supremo director del Ministerio Público.

Artículo 283. Modificado por el artículo 25 del Acto Legislativo 2 de 2015. La ley determinará lo relativo a la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo como ente autónomo administrativa y presupuestalmente.

Con base en lo anterior, el Ministerio Público hace parte de los órganos de control del Estado y como parte de este se encuentra la Defensoría del Pueblo bajo la suprema dirección del Procurador General de la Nación.

En virtud de ello, la Ley 24 de 1992² establece:

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

² “Por la cual se establecen la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo y se dictan otras disposiciones en desarrollo del artículo 283 de la Constitución Política de Colombia.”

“Artículo 35. Los funcionarios y empleados de la Defensoría del Pueblo tendrán el mismo régimen salarial y prestacional de la Procuraduría General de la Nación y estarán amparados contra los riesgos por muerte violenta en el desempeño de sus funciones, en las mismas condiciones de los Magistrados y Jueces de la República.”

Por su parte, el Decreto Ley 25 de 2014³ dispone:

“Artículo 1°. Naturaleza jurídica. La Defensoría del Pueblo es un organismo que forma parte del Ministerio Público, ejerce sus funciones bajo la suprema dirección del Procurador General de la Nación y le corresponde esencialmente velar por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los Derechos Humanos. La Defensoría del Pueblo tiene autonomía administrativa y presupuestal.”

Según lo consagrado en la Constitución Política, la organización y el funcionamiento de la Defensoría del Pueblo lo determina la Ley, mandato en virtud del cual se expidió la Ley 24 de 1992, régimen que, entre otros asuntos, los funcionarios y empleados de la Defensoría del Pueblo tendrán el mismo régimen salarial y prestacional de la Procuraduría General de la Nación.

Así mismo, el Decreto Ley 25 de 2014 reitera que la Defensoría del Pueblo es un organismo que forma parte del Ministerio Público y ejerce sus funciones bajo la suprema dirección del Procurador General de la Nación, para garantizar la promoción, el ejercicio y la divulgación de los Derechos Humanos.

Como vemos, el Ministerio Público por su consagración constitucional como órgano de control tiene un régimen especial desarrollado en la Ley, que dista de las normas que rigen el régimen general de carrera administrativa aplicable para los empleados públicos de las entidades que hacen parte de la rama ejecutiva del poder público, por lo cual le corresponde a la Defensoría del Pueblo bajo la suprema dirección de la Procuraduría General de la Nación verificar las normas que le son aplicables en materia de gestión del talento humano.

MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA

De manera general es pertinente mencionar la normativa vigente con relación a las modalidades de trabajo a distancia que se encuentran vigentes para el sector público:

Trabajo en casa

Con relación al **trabajo en casa**, la Ley 2088 de 2021⁴ dispone:

“ARTÍCULO 1. Objeto y campo de aplicación. La presente ley tiene por objeto regular la *habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral*

PARÁGRAFO. *La presente ley no será aplicable a quienes se encuentren cobijados por regímenes especiales de orden constitucional o legal en atención al desempeño de sus funciones siempre y cuando estas sean incompatibles con el trabajo en casa.*

ARTÍCULO 9. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. *Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que*

³ “Por el cual se modifica la estructura orgánica y se establece la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo.”

⁴ “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.”

haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ARTÍCULO 13. Implementación del trabajo en casa. El trabajo en casa como habilitación excepcional aquí regulada no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

PARÁGRAFO. En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral

ARTÍCULO 15. Inspección y Vigilancia. El Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en la presente ley. En cuanto a las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores del sector se rige por las normas especiales vigentes.” (Subrayado fuera del texto)

Conforme a lo anterior esta Dirección Jurídica considera que las disposiciones de la Ley 2088 de 2021 son aplicables a las relaciones laborales legales y reglamentarias con el Estado, por lo que en principio son aplicables a los empleados públicos. Igualmente, el parágrafo del artículo 1 de la Ley, señala que la ley no será aplicable a quienes se encuentren cobijados por regímenes especiales de orden constitucional o legal en atención al desempeño de sus funciones siempre y cuando estas sean incompatibles con el trabajo en casa.

Por otro lado, el Decreto 1662 de 2021⁵ establece:

“ARTICULO 2.2.37.1.3. Habilitación para el trabajo en casa. La entidad que pretenda habilitar a uno o varios servidores el trabajo en casa deberá hacerlo a través de un acto administrativo, comunicado o memorando motivado que debe contener, como mínimo, lo siguiente:

1. Descripción de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación, en los términos del artículo 2.2.37.1.4.
2. La decisión sobre si los medios (instrumentos, equipos y demás herramientas) serán provistos por el servidor público o por la entidad.
3. Los nombres, tipo de vinculación, documentos de identidad, datos de contacto y dirección desde donde se van a prestar los servicios, de los servidores que sean habilitados. **La dirección puede ser del domicilio, el lugar de trabajo compartido o cualquier lugar en el territorio nacional.** Cualquier modificación de la dirección deberá ser informada y aprobada por la entidad y no podrá hacerse efectiva hasta que se expida la correspondiente modificación y notificación a la Administradora de Riesgos Laborales.
4. El periodo por el cual se otorgará la habilitación, que en ningún caso podrá ser superior a tres (3) meses. Así como, la indicación si la prórroga opera automáticamente o deberá expedirse un nuevo acto al cumplimiento del plazo previsto.

PARAGRAFO 1. Una vez cumplido el plazo y su prórroga contemplados por la Ley 2088 de 2021, la entidad podrá seguir prorrogando la habilitación del trabajo en casa, siempre y cuando, la situación ocasional, excepcional o especial permanezca en el tiempo. Una vez se acredite la superación de la situación, el servidor público deberá retornar al sitio de trabajo en un término máximo de hasta cinco (5) días.

PARAGRAFO 2. La habilitación para el trabajo en casa no podrá ser permanente en el tiempo.

ARTICULO 2.2.37.1.4. Situaciones ocasionales, excepcionales o especiales. Se entiende por situación ocasional, excepcional o especial, aquellas circunstancias imprevisibles o irresistibles que

⁵ “Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.”

generan riesgos para el servidor o inconveniencia para que el servidor público se traslade hasta el lugar de trabajo o haga uso de las instalaciones de la entidad.

La ocurrencia de la situación debe ser demostrable, para eso, deberá acudir a los actos administrativos emitidos por las autoridades nacionales, locales o institucionales, que las declaren o reconozcan. En todo caso, para la habilitación de trabajo en casa, se requiere que en el acto que determina la habilitación, se haga un resumen sucinto de las circunstancias de hecho y de derecho que están ocurriendo.

PARAGRAFO 1. La mera manifestación del hecho imprevisible o irresistible no es vinculante para la Administración y no genera derecho automático al servidor público a acceder a la habilitación del trabajo en casa. Cuando el servidor público se encuentre en alguna situación particular no podrá hacer uso de la habilitación del trabajo en casa, en su lugar podrá solicitar ante la administración la modalidad de teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008.

PARAGRAFO 2. Las entidades, organismos y órganos de que trata el presente capítulo deberán reportar a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentran afiliados los servidores públicos, la lista de las personas que durante las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales presten sus servicios a través de la figura de trabajo en casa.

PARAGRAFO 3. Cuando el servidor público se encuentre desempeñando sus funciones bajo la figura de trabajo en casa y este se encuentre fuera de la sede habitual de trabajo, esto es, el domicilio de la entidad donde el servidor público labora, y le otorguen una comisión de servicios, para todos los efectos, la misma se otorgará desde la sede habitual de trabajo.” (Subrayado y negrilla fuera del texto)

Con base en lo dispuesto en el Decreto 1662 de 2021 tenemos que, para la habilitación del trabajo en casa, el empleado público debe informar el lugar desde el cual desarrollará sus labores, que, en todo caso, debe ser en el territorio nacional, y debe ser aprobado por la entidad y notificado a la Administradora de Riesgos Laborales.

También aclara la norma que, la habilitación del trabajo en casa opera respecto de situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, entendidas como aquellas circunstancias imprevisibles o irresistibles que generan riesgos para el servidor o inconveniencia para que el servidor público se traslade hasta el lugar de trabajo o haga uso de las instalaciones de la entidad.

En ese sentido, el parágrafo 1 del artículo 2.2.37.1.4 del Decreto 1083 de 2015, establece que cuando el servidor público se encuentre en alguna situación particular no podrá hacer uso de la habilitación del trabajo en casa, en su lugar podrá solicitar ante la administración la modalidad de teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008.

Teletrabajo

Con relación a la modalidad de **teletrabajo**, la Ley 1221 de 2008⁶ lo define 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 las comunicaciones-TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, de la cual se destaca lo siguiente:

“ARTÍCULO 2º. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es 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 las comunicaciones- TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

⁶ “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”

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.

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”

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, se establece las diversas formas en las que se puede prestar el servicio por medio de esta modalidad; autónomo, suplementario y móvil.

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.

En ambas disposiciones 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, 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.

Adicionalmente, de las normas emitidas en referencia a la organización laboral de teletrabajo, hay que tener en cuenta que el servidor trabajará unos días desde su residencia y otros días desde la entidad en la cual presta sus servicios.

Igualmente, se le recomienda a la entidad que antes de estudiar si se concede el teletrabajo a un empleado público se consulten los requisitos con el Ministerio del Trabajo, con el fin de cumplir con las demás condiciones, como es el caso de la visita al sitio en el que se desarrollaría el teletrabajo en compañía de la ARL.

Trabajo remoto

De otro lado, con relación al **trabajo remoto** en el sector público, la Ley 2121 de 2021⁷ establece lo siguiente:

⁷ “Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.”

“ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a toda persona natural que se encuentren domiciliadas en el territorio nacional; así como las entidades públicas y privadas nacionales; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional.

PARÁGRAFO. Las entidades del orden nacional deberán contar con concepto previo y habilitante por parte del Ministerio de Hacienda para obtener la disponibilidad presupuestal que permita acoger lo dispuesto en la presente ley.

ARTÍCULO 4°. Principios Generales del Trabajo Remoto. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

(...)

1. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

(...)

ARTÍCULO 9°. Condiciones de Trabajo. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación

El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

ARTÍCULO 26°. Los empleados públicos podrán ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto consagrado en la presente ley, para lo cual se respetarán todos sus derechos y garantías laborales inherentes a su vinculación legal y reglamentaria conforme las normas vigentes. (Subrayado y negrilla fuera del texto)

De acuerdo con la normativa citada, el trabajo remoto es una de las modalidades de trabajo que puede ser adaptada y ejecutada por las entidades públicas de acuerdo con sus necesidades y siempre que cumplan con las condiciones establecidas en la Ley y se respeten los derechos y garantías laborales inherentes al vínculo legal y reglamentario que tiene el empleado público que optó con su autorización a cambiarse a dicha modalidad de trabajo.

Ahora bien, es de precisar que la Ley 2121 de 2021 no otorga un derecho al empleado público para que elija ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto, sino que crea esta modalidad de trabajo para que cada empleador de acuerdo con las necesidades del servicio, su disponibilidad presupuestal y demás condiciones establecidas en la ley, decida o no implementarla y fije las condiciones o requisitos para que sus empleados puedan acceder a la misma.

MEDIDAS POR RAZONES DE VIOLENCIA O SEGURIDAD

En relación con los movimientos de personal por razones de violencia o seguridad, de manera general, el Decreto 1083 de 2015⁸ dispone:

“ARTÍCULO 2.2.5.4.4 El traslado por razones de violencia o seguridad. El traslado de los empleados públicos por razones de violencia o seguridad se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)

ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)”

Conforme a lo anterior, cuando la entidad cuente con planta global de empleados el nominador podrá llevar a cabo los movimientos de personal que considere pertinentes conforme a la necesidad del servicio.

Por su parte, cuando la entidad cuente con planta estructural para realizar el cambio de una dependencia a otra o de una sede a otra será necesario llevar a cabo un traslado, que cuando sea por razones de violencia o seguridad del empleado público se regirá por lo dispuesto en la Ley 387 de 1997 “Por la cual se adoptan medidas para la prevención del desplazamiento forzado; la atención, la protección y consolidación y estabilización socioeconómica de los desplazados internos por la violencia en la República de Colombia”; a la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.” y a la Ley 1448 de 2011 “Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.”

CONCLUSIONES

Conforme a las normas citadas y en respuesta a sus interrogantes, esta Dirección Jurídica considera que NO existe una norma en el ordenamiento jurídico colombiano que habilite a un servidor público a ejercer su empleo de manera permanente en el exterior a través de una modalidad de trabajo a distancia. Esto debido a que las normas exigen que el trabajo se realice desde el territorio nacional, ya que, por una parte, es necesario para que el empleado público esté cubierto por la protección en salud (EPS) y riesgos laborales (ARL), y por otra parte, eventualmente se puede requerir la presencia del empleado en las instalaciones físicas de la entidad o el retorno a la prestación del servicio de manera presencial.

No obstante lo anterior, en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad pública deberá adoptar las medidas que considere pertinentes para garantizar la integridad y protección del empleado público cuya seguridad se encuentre en riesgo. Para ello, puede hacer uso de herramientas como los movimientos de personal, tales como el traslado o la reubicación, observando lo dispuesto en la Ley 387 de 1997, la Ley 909 de 2004 y la Ley 1448 de 2011, así como las demás normas pertinentes.

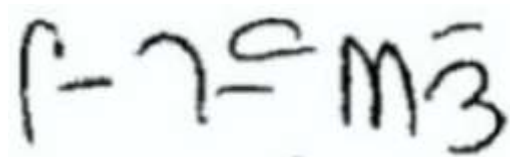
⁸ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

En todo caso, considerando el régimen especial de la Defensoría del Pueblo bajo la suprema dirección de la Procuraduría General de la Nación como parte del Ministerio Público, será la entidad pública nominadora la facultada para determinar para qué empleos resultan aplicables las modalidades de trabajo a distancia reguladas en la ley, su alcance y la forma en que se implementarán, con el fin de garantizar el cumplimiento de la misión y funciones de la entidad, así como los deberes del servidor público contenidos en el artículo 38 del Código General Disciplinario y demás normas vigentes. Esto se debe a que es la única que conoce de manera certera la forma en que se pueden cumplir dichas funciones y la situación particular de su talento humano.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas de competencia de este Departamento Administrativo, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la página web de la entidad: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar, entre otros documentos, 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, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Atentamente,



CARLOS JAVIER MUÑOZ SÁNCHEZ
Director Jurídico (E)

Proyectó: Anee Vargas
Revisó: Maia Valeria Borja
Aprobó: Carlos Javier Muñoz Sánchez

11602.8.4.