



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000569661

Fecha: 27/11/2025 11:01:37 a.m.

Bogotá D.C.

Señora

MARGARITA BARRAQUER SOURDIS

Correo electrónico: notificaciones_gd@defensoria.gov.co

Referencia: Tema: EMPLEO Subtema: Teletrabajo desde el exterior. Radicado:
20252060681712 del 16 de octubre de 2025.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública,

El Departamento Administrativo de la Función Pública recibió la comunicación de la referencia, mediante la cual la peticionaria consulta:

“(…) 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, condición que actualmente ya no cuenta con dicha calidad.

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, no sería jurídicamente viable, motivo por el cual procedió a solicitar concepto a la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública.

A través de concepto del 19 de marzo de 2025, la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, concluyó “[c]onforme 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. (…)”. Se anexa.

El mencionado concepto fue puesto en conocimiento del empleado, con el ofrecimiento de prestar sus servicios desde cualquiera de las setenta (70) sedes con las que cuenta la Defensoría del Pueblo, y complementario con dicha medida habilitar la medida de Teletrabajo autónomo dentro del territorio nacional.

Sin embargo, el empleado público reitera que requiere continuar aún fuera del país, y solicita aplicar lo dicho por la Corte Constitucional en la sentencia C-511 de 2025, y la figura del teletrabajo transnacional incluida por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008.

En este orden de ideas, me permito solicitar se emita un concepto por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Ministerio del Trabajo, 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. *¿Es posible autorizarle al empleado público laborar fuera del territorio nacional, bajo la figura del teletrabajo transnacional incluida por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008? Aun cuando la figura hace referencia a trabajadores con una relación laboral, no a los empleados públicos con vinculación legal y reglamentaria*
4. *¿Existe alguna otra medida administrativa que pueda ofrecer la Defensoría del Pueblo al empleado público amenazado, en el territorio nacional, diferente a una reubicación laboral o conferirle teletrabajo? (Sic)*

Al respecto me permito informarle que, de acuerdo 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 lo anterior, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

De esta manera, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares, declarar ni negar derechos; intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones.

No obstante, frente a la situación planteada por la consultante, relacionada con la posibilidad que una entidad pública autorice el ejercicio de las funciones de un empleo desde el exterior, es pertinente traer a colación la Ley 2466 de 2025², la cual modificó y adicionó la Ley 1221 de 2008³, esta última, constituye la norma base en materia de teletrabajo en el país y partir de esta se han desarrollado los diferentes Decretos reglamentarios, también para sector público.

En ese orden, la implementación del teletrabajo en Colombia se encuentra regulada de forma general por la Ley 1221 del 2008 (modificada con la reforma), el Decreto 1072 de 2015⁴, el Decreto 1083 de 2015⁵ y el Decreto 1227 de 2022⁶, sobre los cuales, es oportuno realizar las siguientes precisiones de orden normativo:

i. La Ley 1221 de 2008: Establece en su artículo 2, modificado por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025, el teletrabajo como: *"Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de*

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

² "Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia."

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

⁴ "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".

⁵ "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

⁶ "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".

actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo". (Subrayado fuera de texto)

ii. 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.

iii. El Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.5.5.54 señala el fomento del teletrabajo para empleados públicos, y se remite a la Ley 1221 de 2008.

iv. 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.

Aunado a la definición, el teletrabajo también se entiende a partir de sus características, así:

i. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.

ii. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.

iii. 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.

Ahora bien, las nuevas modalidades de trabajo definidas a partir de la promulgación de la Ley 2466 de 2025⁷ se encuentra señaladas de la siguiente manera:

“Artículo 52. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

Artículo 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

⁷ “Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.”

a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

2. 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.” (...). (Subrayado fuera de texto)

Así las cosas, con la reforma introducida se plantea nuevas formas de teletrabajo que entran a ser implementadas en el marco de las relaciones laborales en el territorio nacional, modificando las anteriores.

Puntualmente en lo relacionado con el sector público, se parte de la base que la modalidad de teletrabajo fueron incorporadas al mismo mediante el Decreto 884 de 2012⁸ teniendo en cuenta lo definido en la Ley 1221 de 2008, del siguiente modo:

“ARTÍCULO 1º. Objeto y ámbito de aplicación. El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.”

A su vez, el Decreto 1083 de 2015⁹ en el artículo 2.2.5.5.54 que rige solo para el sector público, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de 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.”

Seguidamente se expidió el Decreto 1227 de 2022¹⁰, que señaló frente a su implementación lo siguiente:

⁸ Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.

⁹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

“ARTÍCULO 1. *Modificación de los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015. Modifíquese los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, los cuales quedarán así:*

ARTÍCULO 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo. *El contrato laboral o acto administrativo de vinculación que se genere en esta forma de organización laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para quienes les son aplicables normas de derecho privado, 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:*

1. *Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.*
2. *La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.*
3. *Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.*
4. *Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.*
5. *La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.”*

En ese sentido, los decretos citados regulan e incorporan el teletrabajo para las entidades estatales con fundamento en la Ley 1221 de 2008, la cual fue modificada por la Ley 2466 de 2025 en lo relativo a las nuevas modalidades previstas. Al revisar los decretos reglamentarios, sobre las modalidades de teletrabajo estos se remiten a lo dispuesto en la ley base (ahora modificada) y sus disposiciones se supeditan y ajustan al contenido de la misma.

En consecuencia, y a partir de una interpretación armónica, solo en este aspecto puntual - teletrabajo -, las entidades estatales podrán adoptar las disposiciones previstas en la citada reforma laboral, garantizando su armonización con el marco normativo vigente y en lo que corresponda a los servidores públicos.

Sobre el particular, se expidió el Decreto 1227 de 2022 (que modificó y adicionó algunos artículos del Decreto 1072 de 2015, relacionados con el teletrabajo) con el fin de flexibilizar la figura de teletrabajo así:

“ARTÍCULO 2.2.1.5.18. Política Interna de teletrabajo. *El empleador o entidad pública deberán adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio. Esta política deberá contener:*

1. *Relación de los cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo.*
2. *Requisitos de postulación en cuanto a competencias comportamentales, organizacionales y tecnológicas necesarias para ser teletrabajador.*

¹⁰ 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.

3. Disposiciones para hacer real y efectiva la igualdad de trato.

4. Equipos y programas informáticos, plataformas y herramientas TIC, sistemas de información, repositorios virtuales y entorno TIC para poder desarrollar actividades como teletrabajador.

5. Condiciones sobre la confidencialidad de la información y secreto empresarial, así como protocolos para el respeto de la intimidad personal y familiar del teletrabajador. Para el caso del sector público se deberá tener en cuenta las disposiciones contenidas en la Ley 1712 de 2014, en lo relacionado con el derecho de acceso a la información pública.

6. Puntos de contacto para efectos de denuncias de acoso laboral; solicitudes al COPASST; requerimientos o anuncios al área de talento humano o quien haga sus veces; punto de contacto para reportar accidentes o enfermedades de trabajo.

7. Descripción de las medidas y actividades de prevención y promoción en favor del teletrabajador y su inclusión en el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.

8. Acciones incluidas en el plan de capacitación en temas inherentes al desarrollo efectivo del teletrabajo.

9. La descripción mínima del espacio de trabajo requerido, el cual incluirá la definición y tamaño del lugar necesario para establecer la estación de trabajo teniendo en cuenta el número de equipos de cómputo a utilizar y el tamaño de los equipos requeridos, de acuerdo con las funciones asignadas al trabajador o servidor público.

PARÁGRAFO 1. La presente política debe ser adoptada por todas las entidades públicas, igualmente por aquellos empleadores del sector privado que no hubiesen adicionado su Reglamento Interno del Trabajo en lo referente al adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información.

PARÁGRAFO 2. Ninguna de las disposiciones contenidas en la Política Interna de Trabajo desmejorará las condiciones y derechos laborales de los trabajadores que se señalen en su contrato de trabajo, acuerdo o convención colectiva de trabajo. Ante la existencia de contradicción entre alguno de estos y la Política Interna de Teletrabajo, siempre primará la más favorable para el trabajador conforme el principio constitucional de favorabilidad”.

En concordancia con lo anterior, si bien las normas de alcance nacional establecen las modalidades de teletrabajo y su implementación de manera general, las entidades públicas, al momento de acordar cualquiera de las modalidades deberán establecer una Política Interna de Teletrabajo, que indique el mecanismo o procedimiento mediante el cual se definan los parámetros para que los servidores públicos accedan a estas teniendo en cuenta lo establecido en el artículo precitado.

De esta forma, la entidad pública que decida implementar el teletrabajo deberá proceder previamente, a expedir un acto administrativo mediante el cual se establezcan las condiciones, requisitos, obligaciones, responsabilidades y prohibiciones, tanto para el empleador como para el teletrabajador, entre otros aspectos como parte de la gestión administrativa que es reglada de acuerdo con el marco normativo.

Ahora bien, en atención a 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, 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.¹¹”.

En este sentido, es importante destacar que, en la reglamentación que desarrolle sobre el particular la entidad, deberá establecer las causales por las cuales se puede otorgar y dar por terminado el beneficio del teletrabajo, sin perjuicio de las posibles responsabilidades del empleado público que se puedan derivar de su actuar.

Con base en lo anterior, esta Dirección Jurídica procede a dar respuesta a sus interrogantes en el mismo orden planteado por usted:

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?*

En atención a las competencias conferidas al Departamento Administrativo de la Función Pública por el Decreto 430 de 2016 no le corresponde a esta entidad determinar si concede o no el teletrabajo transnacional, frente al tema, es importante resaltar que la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, 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.

En ese sentido, el estudio y decisión en relación con la solicitud de teletrabajo transnacional por parte de un empleado público es propio de la autoridad nominadora y no es posible que traslade dicha responsabilidad a las demás entidades públicas.

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?*

Frente a este interrogante, es oportuno reiterar que con la promulgación de la Ley 2466 de 2025, se introdujo la modalidad de Trabajo Transnacional¹², a través de la cual los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, situación normativa que, de acuerdo con el recuento legal realizado en precedencia resulta aplicable a un empleado público en provisionalidad.

Ahora bien, esta modalidad deberá atender lo establecido en la Política Interna de Teletrabajo, que indique el mecanismo o procedimiento mediante el cual se definan los parámetros para que los servidores públicos accedan a estas teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.1.5.18 del Decreto 1072 de 2015.

¹¹ “página 8, Guía técnica para prevención y actuación en seguridad y salud en situaciones de riesgo en el teletrabajo”

¹² Artículo 52. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008

En este entendido, la Defensoría del Pueblo, atendiendo su Política Interna de Teletrabajo deberá decidir la concesión de esta modalidad al empleado público en provisionalidad objeto de consulta, siempre y cuando cumpla con las condiciones, requisitos, obligaciones, responsabilidades y prohibiciones, tanto para el empleador como para el teletrabajador, atendiendo el marco normativo que rige esta materia.

Finalmente, la resolución de los casos particulares corresponde a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, 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 lo tanto, se reitera que el estudio y decisión en relación con la solicitud de teletrabajo transnacional por parte de un empleado público es propio de la autoridad nominadora y no es posible que traslade dicha responsabilidad a las demás entidades públicas.

3. *¿Es posible autorizarle al empleado público laborar fuera del territorio nacional, bajo la figura del teletrabajo transnacional incluida por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008? Aun cuando la figura hace referencia a trabajadores con una relación laboral, no a los empleados públicos con vinculación legal y reglamentaria*

En relación con esta pregunta, es necesario recordar que, a partir de una interpretación armónica, solo en este aspecto puntual -teletrabajo -, las entidades estatales podrán adoptar las disposiciones previstas en la Ley 2466 de 2025, garantizando su armonización con el marco normativo vigente y en lo que corresponda a los servidores públicos.

4. *¿Existe alguna otra medida administrativa que pueda ofrecer la Defensoría del Pueblo al empleado público amenazado, en el territorio nacional, diferente a una reubicación laboral o conferirle teletrabajo?.*

El estudio y decisión frente al tema es propio de la entidad nominadora.

Por lo tanto, es importante tener presente que esta entidad no es un organismo de control o vigilancia y 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, la facultad para pronunciarse en materia de las normas de administración de personal en el sector público, se encamina a interpretar aquellas normas que eventualmente tengan dificultad en su aplicación, sin que tales atribuciones le permitan ordenar a las entidades el manejo que deben dar a su personal.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «Gestor Normativo», en el cual 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



JUAN MANUEL REYES ALVAREZ

Director Jurídico

Datos de quien Proyectó	Diana C Rodriguez Ramirez-Dirección Jurídica
Datos de quien Revisó	
Datos de Vo.Bo.	Harold Israel Herreño Suarez- Dirección Jurídica
Código TRD	11602