

Bogotá, Colombia,

08SE20231203000000048580

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2023410600000060745**  
Autorización para Trabajo en Casa

Respetada señora

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico referente a la autorización para trabajo en casa., Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

**Frente al caso en concreto:**

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntales como el planteado en su escrito.

Aclarado esto, cabe manifestar que el artículo 53 de la Constitución en su parte pertinente establece principios tales como la estabilidad en el empleo y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales y la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

*"Artículo 53 El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;** facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; **situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;** garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; **protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.***

Respecto a las inquietudes de realizar trabajo en casa o utilizar otra alternativa en razón a la imposibilidad de hacerlo de manera presencial es preciso advertir que de acuerdo con lo dispuesto legalmente y lo señalado por la Corte Constitucional respecto a la libertad de empresa, es potestativo del empleador organizar sin injerencia del Estado sus asuntos internos como la forma en que sus trabajadores deben realizar las labores, bien sea de manera presencial o bajo otra modalidad, sin otro límite que lo consagrado en la Constitución y en la ley.

Así las cosas, haremos referencia al trabajo en casa y al Teletrabajo como alternativa, sin que esto implique una autorización, solo nos pronunciaremos como una orientación, dado que el Ministerio del Trabajo no es competente para ordenar a los empleadores o empresas empleadoras la modalidad bajo la cual sus trabajadores deban desarrollar sus funciones.

## TRABAJO EN CASA

El Trabajo en Casa en la actualidad, está regulado por la Ley 2080 de 2021 *Por la cual se regula el Trabajo en Casa y se dictan otras disposiciones*, de cuya normatividad se destaca el objeto y el campo de aplicación, norma que a la letra dice:

*"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."*

El Trabajo en Casa, se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 2080 de 2021 norma en la cual se destaca que es una medida transitoria, mediante la cual el trabajador puede realizar transitoriamente sus funciones o actividades encomendadas fuera del sitio habitual de trabajo, sin modificación de la naturaleza del contrato o de la relación laboral ni desmejorar sus condiciones, cuando se presentan *circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales*, que impidan al trabajador realizar su trabajo en el sitio habitual en el que lo hace, utilizando para ello las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC., norma que a la letra dice:

*"Artículo 2. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

*Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad." (resaltado fuera de texto)*

El trabajador que transitoriamente realiza su Trabajo en Casa, goza de todas las prerrogativas y derechos que la ley laboral comporta, de acuerdo al régimen laboral que lo cobija pues sus condiciones laborales no cambian, garantizando

todos sus derechos laborales y de seguridad social que el contrato de trabajo comporta, con la obligación del empleador de garantizar derechos como la desconexión con el trabajador fuera de la jornada laboral, para que el trabajador pueda conciliar su vida personal, laboral y familiar durante la época que exceptivamente desarrolla el trabajo por fuera de la sede habitual de trabajo, realizando sus labores bajo la modalidad de Trabajo en Casa, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC., desempeñando sus funciones virtualmente, en atención a lo normado por el artículo 4 de la Ley 2080 de 2021, norma que a la letra dice:

*"Artículo 4. Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:*

*a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.*

*b. Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral."*

El tiempo de duración del Trabajo en Casa, en tiempo *ordinario* en el que sobrevengan circunstancias ocasionales, excepcionales, especiales o especiales es de tres (3) meses, prorrogables por otros tres meses pudiendo el empleador extender tal medida, hasta las circunstancias especiales, exceptivas y ocasionales desaparezcan, en atención a lo normado por el artículo 7 de la Ley 2080 de 2021, norma que a la letra dice:

*"Artículo 7. **Término del trabajo en casa.** La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales **se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.***

*En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan*

*las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.” (resaltado fuera de texto)*

El artículo 9 de la Ley 2080 de 2021, establece el procedimiento para el empleador cuando implemente el Trabajo en Casa, entre cuyos lineamientos se destaca el hecho de que el empleador en el escrito de comunicaciones de la implementación de tal medida comunicará el tiempo durante el cual se la implementará en forma transitoria, norma que a la letra dice:

*“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 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.”***

Se concluye que el Trabajo en Casa, puede ser implementado por el empleador como una alternativa laboral como una medida transitoria cuando sobrevengan circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, para que el trabajador desempeña sus funciones o realice sus actividades encomendadas utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC., ejecutando sus labores en forma virtual en una sede distinta a la habitual de trabajo, con todas las garantías laborales, prestacionales y las que se derivan del derecho de asociación sindical que le corresponde, como también con la obligación del empleador del cumplimiento de todas las obligaciones que su calidad de tal comportan con respecto a la seguridad social integral del trabajador disponiendo tal modalidad de trabajo en forma transitoria por tres meses prorrogables por otros tres meses o hasta que las circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que le dieron origen a esta forma transitoria de trabajo desaparezcan.

## TELETRABAJO

El teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de 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, sin embargo, al teletrabajo conforme a lo señalado en la norma en mención, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, sin que pueda imponer tampoco, altas cargas de trabajo, por la protección a la salud y seguridad del*

trabajador en el ámbito del trabajo, obligación del empleador para evitar la ocurrencia de contingencias de origen laboral.

El teletrabajador está definido en la ley 1221 de 2008 como la 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. Desde la firma del contrato, el trabajador sabe que va a desempeñar sus labores desde un sitio distinto a la oficina del empleador, **como también puede acordarse en el curso de la ejecución del contrato de trabajo, la realización de las labores bajo esta modalidad.**

De igual manera se debe tener en cuenta que el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el centro de trabajo.

Ahora bien, vale la pena tener presente que el teletrabajo, regido por la Ley 1221 de 2008 *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones* puede ejecutarse bajo varias formas, a saber:

*"Artículo 2. 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 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.*

***El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:***

***. 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.***

En atención a lo normado en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, los teletrabajadores 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*, pero cualquiera que sea la forma convenida debe quedar claramente señalada en el contrato de trabajo.

Por último, cabe resaltar que el Ministerio del Trabajo tiene competencia para realizar funciones de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos individuales o dirimir controversias laborales, propia de los Jueces en forma exclusiva y excluyente.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose en un criterio orientador.

Atentamente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

**Marisol Porras Mendez**

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

**Elaboró:**

Myriam Salinas

Cargo: Asesora

Oficina Asesora Jurídica

**Revisó:**

Marisol Porras

Coordinadora Grupo Consultas

Oficina Asesora Jurídica

**Aprobó:**

Marisol Porras

Coordinadora Grupo Consultas

Oficina Asesora Jurídica