



Función Pública

Concepto 331941 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000331941

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000331941

Fecha: 15/10/2019 02:36:17 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL, HORARIOS FLEXIBLES, TELETRABAJO. ¿Es procedente que una entidad u organismo público implemente horarios flexibles para sus servidores públicos? RAD. 2019-206-033533-2 del 2 de octubre de 2019.

En atención interrogante de su escrito, mediante el cual consulta si este Departamento ha implementado alguna política en materia de empleo público que permita a los empleados públicos armonizar su vida laboral con la familiar y si es procedente que las entidades u organismos públicos disminuyan la jornada laboral, me permito manifestar:

Respecto de la jornada laboral que deben cumplir los empleados en el sector público, el Decreto Ley [1042](#) de 1978, establece:

“ARTICULO 33º.- DE LA JORNADA DE TRABAJO. - La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro del límite fijado en este Artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras.” (Subraya fuera de texto)

De acuerdo a la citada norma, la jornada legal para los empleados públicos es de 44 horas a la semana, no obstante, el jefe de la respectiva entidad, teniendo en cuenta las necesidades del servicio puede establecer el horario de trabajo y si es el caso, compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor dentro de la semana, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

De otra parte, es importante tener en cuenta que el Decreto 1083 de 2015 establece la posibilidad de contar con horarios flexibles, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.”

De acuerdo con la norma, los jefes de los organismos podrán establecer jornadas especiales para sus servidores públicos a fin de fijar horarios flexibles que contribuyan a mejorar la calidad de vida, generar un mayor rendimiento y productividad en su trabajo así como, la satisfacción y motivación de sus servidores, sin afectar los servicios a su cargo, y cerciorando el cumplimiento de la jornada laboral de 44 horas semanales, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 11) del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, que señala como deber de todo servidor público el dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas.

Lo anterior indica que, si bien los jefes de los organismos pueden establecer jornadas especiales para cierto tipo de empleados, no se debe afectar la prestación del servicio de la entidad; para el caso del personal administrativo sujeto a la jornada establecida en el artículo 33 del Decreto ley 1042 de 1978, corresponderá al representante legal de cada entidad determinar la programación de las modalidades de horario.

De otra parte, se considera procedente que la entidad estudie la posibilidad de implementar el teletrabajo como modalidad laboral, que permita la efectiva prestación de los servicios por parte de los empleados públicos, sin que deban asistir a las instalaciones físicas de la entidad; para tal efecto, las entidades deberán tener en cuenta lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 del 30 de abril de 2012, este último incorporado en el Decreto 1072 de 2015, a través del cual se definieron las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, tanto en el sector privado como en el público.

De ambas disposiciones se concluye, que 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, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

Así las cosas, se considera que es facultativo de las entidades y organismos públicos el implementar el teletrabajo como modalidad laboral, para lo cual deberán realizar un estudio de los cargos contenidos en la planta de personal y determinar si estos son susceptibles de desarrollar sus funciones mediante esta modalidad.

En el caso que se considere que las funciones del empleo público son susceptibles de desarrollarse mediante la modalidad del teletrabajo y que el empleado titular del mismo posee las actitudes y aptitudes (entre otras conocimiento y manejo de herramientas ofimáticas, de internet), junto con las competencias laborales requeridas para el ejercicio de su empleo mediante esta modalidad¹, en criterio de esta Dirección Jurídica, es viable que la entidad estudie la posibilidad de implementar el teletrabajo como modalidad laboral, de tal suerte, que permita a empleados con particularidades especiales ejercer sus funciones desde sitios diferentes a las instalaciones físicas de la entidad.

De acuerdo con lo expuesto, se puede concluir que este Departamento ha contribuido a la formulación de políticas públicas en materia de empleo público, encaminadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la familiar de los empleados públicos, sin que se vean afectados los servicios a cargo del organismo público.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá

encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Harold Herreño

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

GCJ-601 - 11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. *Las competencias comportamentales con que debe contar un empleado público se encuentran determinadas en el Decreto 815 de 2018, compilado en el Decreto 1083 de 2015.*

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:15:50