



Función Pública

Concepto 112671 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000112671

Al contestar por favor cite estos datos:

¹Radicado No.: 20206000112671

Fecha: 20/03/2020 11:15:50 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: JORNADA LABORAL. Jornada de Trabajo. MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Traslado. Radicado: 2020-206-007500-2 del 21 de febrero de 2020

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si resulta procedente que se modifique el horario de trabajo y/o se traslada de dependencia a quienes adquirieron los derechos de carrera administrativa luego de haber superado el concurso de méritos, me permito manifestarle lo siguiente:

1-. Respecto a la viabilidad de que le sea modificada la jornada laboral dado que la alcaldía quiere fijar dos turnos rotativos para laborar de lunes a viernes de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 8 p.m. así como, un sábado y domingo al mes de 12:30 p.m. a 7 p.m. y de 8 a.m. a 1.p. m respectivamente, establecidas en sus preguntas 1 a 4, me permito manifestarle lo siguiente:

La Corte Constitucional en sentencia [C-1063](#) de agosto de 2000 unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial según las disposiciones previstas en los artículos 33 y siguientes del Decreto Ley [1042](#) de 1978.

Al respecto el artículo 33 *ibídem*, frente a la jornada laboral de los empleados públicos, determina:

«ARTÍCULO 33. 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 (44) 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.” (Subrayado fuera del texto).

Por su parte, la Ley 1437 de 2011² al referirse sobre la atención al público, expresó:

«ARTÍCULO 7°. Deberes de las autoridades en la atención al público. Las autoridades tendrán, frente a las personas que ante ellas acudan y en relación con los asuntos que tramiten, los siguientes deberes:

(...)

2. Garantizar atención personal al público, como mínimo durante cuarenta (40) horas a la semana, las cuales se distribuirán en horarios que satisfagan las necesidades del servicio.

(...). (Resaltado nuestro).

De acuerdo a la normativa citada, la jornada laboral para las entidades públicas es de 44 horas semanales las cuales, se distribuyen según el horario de trabajo que el jefe de cada entidad establezca, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes; deduciéndose, así, que el día domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor de este día es incrementado a los demás. Así mismo, la ley garantiza que dichas entidades dispongan dentro de su jornada laboral mínimo de 40 horas a la semana para atender al público.

En este orden de ideas, y atendiendo a los interrogantes propuestos en los puntos 1 a 4, esta Dirección Jurídica considera que los jefes de cada entidad en este caso el alcalde municipal se encuentra facultado para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la institución, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada máxima de 44 horas semanales disponiendo de 40 horas para atención al público.

Así mismo, una vez revisadas las normas en materia de jornada laboral no se encuentra alguna que exceptúe a los prepensionados del cumplimiento de la jornada laboral, ya que independientemente de su condición tienen la calidad de empleado público siendo su deber cumplir con el horario de trabajo dispuesto por la entidad.

Ahora bien, en el caso que con la implementación de la nueva jornada de trabajo se superen las 44 horas el citado Decreto Ley 1042 de 1978, establece:

- Deben existir razones especiales del servicio.

- El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.

- El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con los recargos respectivos.

- Sólo se pueden autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, siempre y cuando el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19. (Decretos salariales dictados anualmente, el actual es el Decreto 304 de 2020) y en ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales.

- En todo caso, la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

- Para cancelar las horas extras a que haya lugar, pagándolas en dinero, se reconocerá hasta 50 horas extras mensuales, y las que superen este máximo se les reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día compensatorio por cada 8 horas extras laboradas, en aras de garantizar el derecho al descanso.

Por lo tanto, dando respuesta al punto 5 de su comunicación, cuando el empleado durante la jornada deba laborar horas extras corresponde al empleador efectuar los recargos a que hubiere lugar conforme al marco legal que se ha dejado indicado sin que, por este hecho, la entidad esté obligada a reconocer en dinero más de 50 horas extras mensuales caso en el cual, hay lugar a reconocer un día compensatorio por cada 8 horas extras laboradas.

Finalmente, en lo referente al traslado de dependencia, propuesto en el punto 6 de su consulta, es importante resaltar que la prohibición para efectuar traslados se predica solo cuando el empleado está desarrollando su periodo de prueba en el empleo para el cual concursó. Así, y en el entendido que ya se adquirieron los derechos de carrera, la normativa permite que, tratándose de plantas globales³, la administración tiene la facultad para efectuar los movimientos de personal que considere necesarios.

Por lo tanto, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio. Para lo cual, puede efectuar un movimiento de personal como el traslado.

Al respecto, el Decreto 1083 de 2015⁴ sobre la figura del traslado y la reubicación, señala:

«ARTÍCULO 2.2.5.4.2 Traslado o permuta. Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.

ARTÍCULO 2.2.5.4.3 Reglas generales del traslado. El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

ARTÍCULO 2.2.5.4.5 Derechos del empleado trasladado. El empleado público de carrera administrativa trasladado conserva los derechos derivados de ella y la antigüedad en el servicio.

Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles.

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».

Conforme a lo anterior, la figura del traslado implica la provisión de un cargo vacante definitivamente con un empleado en servicio activo, lo cual exige que el funcionario trasladado se poseione en el nuevo cargo, siempre que se cumplan los requisitos y las condiciones descritas en el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 1083 de 2015, quedando desligado del empleo en el que se venía desempeñando en su condición de titular.

Tal situación no se presenta en la figura de la reubicación por cuanto, el empleado continúa vinculado al mismo cargo, percibiendo la remuneración y prestaciones sociales inherentes al mismo, y desempeñando en términos generales las mismas funciones.

Por lo tanto, el traslado como la reubicación son procedentes cuando se trata de plantas de personal globales, siempre que sea por necesidades del servicio, se ajuste a las normas legales, y no se desmejoren las condiciones laborales, salariales, personales y familiares del empleado, lo cual, debe tener presente la entidad al momento de efectuar el movimiento de personal que se ha dejado descrito.

En este orden de ideas, en criterio de esta Dirección Jurídica resulta procedente el traslado o la reubicación a la comisaria de familia, por necesidades del servicio, siempre que se cumpla con el perfil y los requisitos exigidos para desempeñar tales empleos.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link «Gestor Normativo» donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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 LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. «Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones».

2. «Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo»

3. La planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

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

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:06:06