



Función Pública

Concepto 360071 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000360071

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000360071

Fecha: 04/08/2020 07:56:14 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: JORNADA LABORAL. Jornada de Trabajo. Radicado: 20202060329392 del 24 de julio de 2020.

En atención a la radiación de la referencia, en la cual consulta si es posible que personal de planta que ha sido contratado para desempeñar actividades de apoyo a la Alcaldía, en razón de la pandemia, desarrolle actividades en puestos de control, restringen la movilidad como elemento de control y mitigar los efectos negativos de la misma, en horarios definidos por el municipio, se da respuesta en los siguientes términos.

En primer lugar, es importante precisar que conformidad con el Decreto [430](#) de 2016, este Departamento Administrativo, efectúa la interpretación general de la normatividad vigente, por lo

tanto, no tiene competencia para intervenir en situaciones particulares de las entidades, razón por la cual solo se dará información general, respecto del tema objeto de consulta.

El Decreto Ley [1042](#) de 1978, frente a la jornada laboral de los empleados públicos, establece:

“ARTICULO 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 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. (Lo subrayado fue modificado por Dec. Ley [85/86](#).)

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 de texto)

De conformidad con lo anterior, debe entenderse como jornada laboral la comprendida dentro del horario de trabajo asignado, para cumplir las funciones propias de su empleo, definidas en el manual de funciones y de competencias laborales de la respectiva entidad.

Por lo tanto, la jornada laboral establecida para los empleados públicos, corresponde a 44 horas semanales y, dentro de ese límite, el jefe del respectivo organismo puede establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor. Todo lo que exceda la jornada ordinaria de labor se considera trabajo suplementario.

Ahora bien, aunado a lo anterior, debe tenerse en cuenta que el Decreto 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004, dispone:

“ARTÍCULO 2. “Noción de empleo. Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.

Así mismo, dicha disposición normativa establece que, según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en niveles jerárquicos.

Por lo tanto, se tiene que, el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y código que se asigna para su identificación, sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

En consecuencia, y teniendo como precepto que la entidad territorial internamente, debe tener establecido el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales, dicho instrumento, es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

Con fundamento en lo anterior, el personal vinculado con la entidad, deberá desarrollar las funciones previamente definidas en el mencionado instrumento, reiterando, que el jefe del respectivo organismo puede establecer el horario de trabajo para el cumplimiento de las funciones, para las cuales fue vinculado, es decir, actividades de apoyo a la Alcaldía, sin exceder la jornada laboral máxima, establecida en la norma.

Por último, respecto de la consulta relacionada con los contratistas, teniendo como precepto que los asuntos relacionados con la contratación pública se encuentran a cargo de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, de manera respetuosa le sugerimos, elevar dicha consulta a la mencionada entidad.

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

Atentamente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:54:10