



Concepto 217481 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000217481

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000217481

Fecha: 13/06/2022 09:54:14 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Jornada de trabajo. Horarios Flexibles. ¿Se pueden programar reuniones fuera del horario de trabajo, en atención a la necesidad del servicio? Rad: 20222060201862 del 16 de mayo de 2022.

Acuso de recibo la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta si es procedente programar reuniones fuera del horario de trabajo, en atención a la necesidad del servicio; al respecto me permito señalar:

De conformidad con lo establecido en el Decreto 430 de 2016 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, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni pronunciarnos sobre la resolución de casos particulares.

Necesidad del servicio

No existe una disposición en la Constitución o la Ley que permita acoger el concepto de necesidad de servicio bajo una sola definición, pues se considera que éste varía dependiendo de la situación administrativa o actuación a efectuarse, las entidades involucradas, los sujetos a quienes se aplica, y un sinnúmero de situaciones particulares que la administración debe observar y verificar para su proceder.

Por tal razón, su determinación y limitación ha estado radicada principalmente en los órganos judiciales, quienes en desarrollo de su ejercicio y a partir del conocimiento de casos específicos, han venido concretando los mínimos a considerar, cuando se aduzca la necesidad del servicio por parte de las entidades del Estado.

Tal es el caso de lo determinado por la Corte Constitucional, mediante sentencia T-048 de 2013, con ponencia del Magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en la que argumentó lo siguiente:

“El ius variandi, tal como lo ha venido interpretando la Corte Constitucional, es una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador sobre sus empleados, y se concreta en la variación que se hace sobre las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio, tales como el lugar, el tiempo y el modo de trabajo.

En las entidades estatales colombianas, pueden existir plantas de origen global y flexible, que facilitan la movilidad de los empleados en aras de garantizar los fines del Estado y optimizar la prestación del servicio. Esta Corporación ha indicado que ese tipo de organización, confiere un mayor grado de discrecionalidad para ordenar la reubicación territorial de sus trabajadores, cuando así lo demande la necesidad del servicio, actuación que en principio no vulnera preceptos constitucionales.

Al respecto, la Corte ha considerado de la adopción de las plantas de personal global y flexible al interior de algunas entidades colombianas, no afectan por sí mismas el derecho al trabajo, sino que suponen la armonía que debe existir entre las necesidades del servicio público y el interés general. En tal aspecto, cabe recordar la sentencia T-715 de 1996, en la cual esta Corporación revisó el caso de una empleada de la Aeronáutica Civil que fue trasladada de la ciudad de Ibagué a la ciudad de Girardot; oportunidad en la cual, analizado el asunto, manifestó lo siguiente:

“Con todo, prima facie no se observa una evidente contradicción entre el establecimiento de las plantas globales y la normativa constitucional. La planta de personal global y flexible tiene por fin garantizarle a la administración pública mayor capacidad de manejo de su planta de funcionarios, con el objeto de atender las cambiantes necesidades del servicio y de cumplir de manera más eficiente con las funciones que le corresponden. Este es, pues, un punto en el que existe tensión entre el interés general y los deberes del Estado, y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, no es claro que el establecimiento de una planta global afecte el núcleo esencial de la estabilidad y los derechos de los trabajadores, ya que éstos siguen gozando de ellos, pero en una forma tal que se armonizan con el interés de elevar la eficiencia de la administración.”

Tiempo después, en la sentencia T-1498 de 2000 la Corte estudió el caso de un empleado de la Fiscalía General de la Nación, que se desempeñaba como Fiscal Delegado ante el Tribunal del Distrito Judicial de Armenia, y fue trasladado para ejercer el mismo cargo a la ciudad de Riohacha. En esa ocasión, el actor consideró que la orden de traslado fue arbitraria por cuanto no obedeció a necesidades del servicio e implicó el desmejoramiento de sus condiciones económicas y familiares, afectando de paso, su derecho fundamental a la unidad familiar. En este fallo, la Corte Constitucional, confirmó la decisión de los jueces de tutela que habían negado el amparo, pues consideró que:

“El empleador, ya sea privado o público, tiene, en principio, la atribución de ordenar el traslado de sus trabajadores cuando las necesidades del servicio así lo requieran, siempre y cuando con ello no se desmejoren las condiciones del empleado. De igual manera, la Corte ha señalado que en el sector público existen ciertas entidades que en razón de las funciones que les corresponde cumplir, necesitan una planta de personal global y flexible y, por lo tanto, requieren de un mayor grado de discrecionalidad en materia de traslados. Dentro de este grupo de entidades se encuentra la Fiscalía General de la Nación, la cual en ejercicio de la mencionada facultad discrecional, puede determinar la reubicación territorial de sus funcionarios y empleados, con el fin de mejorar la prestación del servicio y, como se expresó, sin que el ejercicio de dicha facultad pueda implicar una desmejora de las condiciones laborales.”

3.4.2. Continuando con las características y alcance del *ius variandi*, esta Corporación también ha sostenido que el carácter discrecional de dicha figura aplicable en el ámbito del derecho laboral, no la convierte en absoluta, por cuanto tal potestad está limitada constitucionalmente, posición que ha sido reiterada en varias oportunidades a nivel jurisprudencial.

Así, por ejemplo, en la sentencia T-355 de 2000, la Corte Constitucional indicó que la facultad patronal de modificar las condiciones laborales no es absoluta, por cuanto puede ser quebrantadora de los derechos fundamentales si se aplica en forma arbitraria y no se justifican los motivos por los cuales es necesario el traslado.

3.4.3. Igualmente, el *ius variandi* debe ejercerse considerando: i) las circunstancias que afectan al trabajador; ii) su situación familiar; iii) su estado de salud y el de sus allegados; iv) el lugar y el tiempo de trabajo; v) las condiciones salariales; y vi) el comportamiento que ha venido observando y el rendimiento demostrado. Así, el ejercicio del *ius variandi* implica que en cada caso el empleador observe los parámetros señalados, para que pueda tomar una decisión adecuada y coherente, y no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador.”

Por consiguiente, las variaciones en las condiciones laborales del empleado por necesidades del servicio deben obedecer, en primer lugar, a criterios objetivos basados en la realidad de necesidad del servicio determinado, en busca del interés general; en segundo lugar, requiere consultar las situaciones específicas del trabajador, tal como su condición de salud, su situación familiar, el lugar y el tiempo de trabajo, las condiciones salariales, entre otras; y por último no puede conllevar a una clara desmejora en las condiciones de trabajo y mucho menos afectar los derechos de sus trabajadores.

Jornada Laboral

Inicialmente, es necesario aclarar que 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.

En este orden de ideas, el Decreto Ley 1042 del 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.

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 y negrilla fuera de texto)

De acuerdo a la citada norma, la jornada laboral para los empleados públicos es de 44 horas a la semana, en donde, el jefe de la respectiva entidad puede establecer el horario de trabajo y si es el caso, 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.

Por lo anterior se colige que los jefes de cada entidad están facultados 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, como lo dispone el Decreto [1042](#) de 1978.

Horarios Flexibles.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de que las entidades puedan implementar horarios flexibles, el Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.3. 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.”

Como se infiere de la norma, los jefes de los organismos podrán establecer jornadas especiales para sus servidores públicos con el 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. Por lo tanto, corresponde al representante legal de cada entidad, determinar la posibilidad de establecer horarios flexibles.

En todo caso, de acuerdo con la normatividad transcrita, 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, les brinden mayor flexibilidad a los empleados para el cumplimiento de su jornada laboral.

Anotado lo anterior, frente a sus interrogantes, esta Dirección Jurídica concluye:

Las variaciones en las condiciones laborales del empleado por necesidades del servicio deben obedecer, en primer lugar, a criterios objetivos basados en la realidad de la necesidad de un servicio determinado, en busca del interés general; en segundo lugar, requiere consultar las situaciones específicas del trabajador, tal como su condición de salud, su situación familiar, el lugar y el tiempo de trabajo, las condiciones salariales, entre otras; y por último no puede conllevar a una clara desmejora en las condiciones de trabajo y mucho menos afectar los derechos de sus trabajadores.

Los jefes de los organismos podrán establecer jornadas especiales para sus servidores públicos con el 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.

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 [/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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

“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”

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:47:25