



Función Pública

Concepto 106521 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000106521

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000106521

Fecha: 10/03/2022 04:45:53 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: Tema: Empleo Subtema: Jornada laboral RADICACION: 20222060114592 del 8 de marzo de 2022

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

"No obstante, los servidores con tales condiciones [personas con discapacidad] se niegan a cumplir el horario laboral que rige en la entidad para dichos empleos y solicitan se les apruebe el cumplimiento de su periodo de prueba en horario laboral de cuatro (4) horas diarias..."

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Sobre la jornada laboral de los empleados públicos, el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978¹ establece:

"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.

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".

Conforme a lo anterior, la jornada laboral para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial es de 44 horas semanales, quedando facultado el jefe del organismo para establecer el horario de trabajo y la forma en que debe ser cumplido.

Así mismo, atendiendo la naturaleza del servicio que se presta y la necesidad de la continuidad en el mismo, es posible que la administración adecúe la jornada laboral -44 horas semanales- del personal que se requiera para que se cumpla de manera ininterrumpida en jornadas diurnas, nocturnas o mixtas, distribuyendo dicha jornada en los horarios de trabajo que se hagan necesarios, atendiendo la demanda de servicios, las cargas de trabajo y la disponibilidad presupuestal, garantizando en todo caso, el derecho al descanso.

Respecto al cambio de la jornada laboral, la Corte Constitucional en sentencia [T-362](#) de 1995, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Cifuentes, señaló:

“El cambio repentino de la jornada laboral del trabajador por parte del empleador resultará legítimo siempre que este se produzca de buena fe y no tenga como finalidad directa lesionar los derechos fundamentales del trabajador. El ius variandi, desde una perspectiva constitucional no autoriza al empleador para ejercitar su poder de mando de manera arbitraria.”

El poder directivo que el ordenamiento laboral le atribuye al empleador, incluye el ius variandi que lo faculta para alterar unilateralmente aspectos no sustanciales de la relación laboral. Por ende, el empleador está facultado por el derecho laboral para ordenar las condiciones de trabajo, dirigir y vigilar su ejecución.

Por lo anterior, los jefes de cada entidad pública 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 respeten las disposiciones contenidas en el Decreto 1042 de 1978.

De otra parte, es preciso indicar que los servidores públicos tienen el deber de cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos, entre otros, en los manuales específicos de funciones y competencias laborales que tengan adoptados la entidad. En este sentido, se considera que será la entidad pública la facultada para determinar la necesidad para que sus empleados cumplan sus servicios en las instalaciones físicas de la entidad, y brindar las razones por las cuales no consideran procedente el trabajo en casa utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Es importante destacar que, en el Decreto Ley 491 de 2020², mediante el cual el Gobierno Nacional contempló la figura de trabajo en casa con ocasión de la declaratoria de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19, no se modificaron normas que regulan la jornada laboral de los empleados públicos, como es el caso de lo previsto en el Decreto Ley 1042 de 1978.

Por lo tanto, a la luz de las preceptivas legales mencionadas y de acuerdo con su autonomía, será procedente que la entidad establezca, si así lo considera, una modalidad flexible para el cumplimiento de la jornada laboral de sus servidores públicos, a fin de disminuir el riesgo por exposición en horas pico o de gran afluencia, mientras se respete la disposición del Decreto 1042 de 1978 que indica que la jornada laboral de todos los empleados públicos será 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. Sara Paola Orozco Ovalle

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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 el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de*

las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:08:21