



Concepto 192871 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000192871

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000192871

Fecha: 17/05/2023 09:24:22 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Prácticas laborales. ¿Un empleado de libre nombramiento y remoción puede realizar en el mismo empleo las prácticas laborales de una maestría? Rad: 20239000218952 del 14 de abril de 2023.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta si un empleado de libre nombramiento y remoción puede realizar en el mismo empleo las prácticas laborales de una maestría; al respecto, me permito señalar:

Prácticas laborales.

En relación con las prácticas de los pasantes en las entidades públicas, es necesario recordar que la Ley 1780 de 2016¹ dispone:

“ARTÍCULO 15. NATURALEZA, DEFINICIÓN Y REGLAMENTACIÓN DE LA PRÁCTICA LABORAL. La práctica laboral es una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

Por tratarse de una actividad formativa, la práctica laboral no constituye relación de trabajo.

(...)” (Subraya fuera del texto)

De acuerdo con lo anterior se tiene que, el legislador definió la práctica laboral como una actividad pedagógica realizada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un periodo fijo, en un entorno laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación, para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

Es importante resaltar que el legislador dispuso claramente que, por tratarse de una actividad formativa, la práctica laboral no constituye relación de trabajo, es decir, los practicantes no tienen la calidad de servidores públicos.

Ahora bien, frente al cumplimiento de las funciones del empleo, la Ley 1952 de 2019², señala:

“ARTÍCULO 38. LOS DEBERES. Son deberes de todo servidor público:

(...)

Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales. (...)”

De la mencionada normativa, puede deducirse que, es deber de todos los servidores públicos dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales, que es de 44 horas semanales, según lo indicado por el Decreto Ley 1042 de 1978.

Jornada laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción.

Al respecto, el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978³ sobre la jornada de los empleados públicos, 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.”

De acuerdo con la normativa citada, la jornada máxima laboral es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, y ésta será distribuida en el horario de trabajo que el jefe de cada entidad establezca.

En ese sentido, 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 Ley 1042 de 1978.

Ahora bien, en lo que respecta a la jornada laboral de los empleados públicos del nivel directivo, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, en sentencia del 20 de marzo de 1980, dentro del expediente número 2395, expresó:

“(…) Las disposiciones siguientes, que reglamentan la materia, no dicen, ni podrían decirlo, que el Alcalde tiene un horario dentro del cual es Alcalde y dispone del resto de horas de un día para hacer lo que a bien tenga, durante las cuales horas no es alcalde. Es de elemental sentido común, es de Perogrullo, que la función pública que ejerce y la investidura que tiene son permanentes en el tiempo, no separables, unas horas sí y otras horas no. La cosa es de tal manera evidente y clarísima, y de tal forma sencilla, que no hay para qué abundar más en ella.

(…) La Sala acoge en su integridad el anterior concepto porque es evidente que en el orden jerárquico de los empleos públicos existen algunos que por su naturaleza y las funciones correspondientes no están sujetos a jornada de trabajo, esto es, no están sometidos a horario, sino que, por el contrario, sus titulares se entienden están comprometidos en todo momento al ejercicio de las funciones que le son propias.

En el orden de la actividad privada la ley consagra expresamente cuáles trabajadores no están sujetos a jornada alguna de trabajo por razón de la función desempeñada y entre ellos, los primeros, son los empleados de dirección y de confianza. En el sector privado un presidente de empresa, un gerente, vicepresidente o subgerente no está sujeto a jornada de trabajo. Se entiende que las obligaciones y responsabilidades propias del cargo implican que tales empleados están en disponibilidad en todo momento para acudir al cumplimiento de sus deberes.

Si esto se predica, con definición legal, de los empleados del sector privado, con cuánta mayor razón debe consagrarse este criterio para los empleados del servicio público, cuyo correcto desempeño interesa a la comunidad entera y compromete la tranquilidad ciudadana, el orden público y la seguridad de las personas, factores todos que requieren que en ningún momento pueda presentarse un vacío de autoridad que pudiese producir funestas consecuencias.” (Destacado fuera del texto).

Así las cosas, en lo referente a la jornada laboral del empleado de libre nombramiento y remoción, se dará aplicación a lo señalado por el Consejo de Estado, esto es, que no están sometidos a horario específico, sino que, por el contrario, estos empleados tienen un mayor compromiso en el ejercicio de sus funciones y, por ende, deberán tener una mayor disponibilidad para atenderlas.

Anotado todo lo anterior, frente a su interrogante se concluye que:

Teniendo en cuenta que el legislador definió la práctica laboral como una actividad pedagógica realizada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, no se considera procedente realizar una práctica laboral de un programa de educación superior de posgrado como lo es una maestría. Por otro lado, en cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1952 de 2019 y el Decreto Ley 1042 de 1978, un empleado público de libre nombramiento y remoción no podrá realizar prácticas laborales mientras esté vinculado a la administración, toda vez que su horario laboral implica una disponibilidad amplia para atender las funciones de su cargo y deberá dedicar la totalidad del tiempo al desempeño de las mismas.

Para más 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 <https://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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó: Maia Borja

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.

2 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario

3 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: 2024-12-04 14:08:20