



# Concepto 185361 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000185361\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000185361

Fecha: 11/05/2023 04:01:12 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: JORNADA LABORAL. Jornada de Trabajo. Desconexión Laboral. Radicado 20239000205502 de fecha 5 de abril de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, en la que solicita información sobre si la Secretaria de Educación del Departamento de Antioquia tiene la competencia administrativa de dar cumplimiento de la ley 2191 de 2022. Así mismo pregunta si un rector y directivo rural del sector oficial tiene la competencia administrativa de dar cumplimiento a la ley 2191 de 2022, frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

Inicialmente, es importante destacar que según el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, 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 tanto no somos competentes para pronunciarnos la legalidad de las actuaciones de las entidades, estas declaraciones le corresponden a los Jueces de la República.

En desarrollo de lo anterior, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por lo cual este Departamento Administrativo no tiene competencia para pronunciarse sobre casos particulares que se presenten al interior de las entidades, como es el caso de si en una entidad en particular que en este caso es la Secretaria de Educación del Departamento de Antioquia tiene la competencia administrativa de dar cumplimiento de la ley 2191 de 2022. No obstante, a modo de información general respecto de la situación por usted planteada, le informo lo siguiente:

La Ley 2191 de 2022, “por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral”, dispone:

**“ARTICULO 1.** Objeto. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

**ARTÍCULO 2.** Principios orientadores. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

(...)

**ARTICULO 4.** Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del

tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

PARÁGRAFO 1. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

PARÁGRAFO 2. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 5. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ARTÍCULO 6. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro; Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable." (Subrayado y negrilla fuera de texto)

De conformidad con la norma anterior, sobre la cual se origina su consulta, es preciso indicar que la finalidad de la misma, fue crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral, siendo esta disposición de aplicación para los servidores públicos.

De acuerdo con lo anterior, Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Ahora bien, dentro de las excepciones dispuso la norma que los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; y aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro, así como las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Es decir, en la entidad deberá determinar qué empleos no son sujetos de las exclusiones establecidas en la norma, y a estos se deberá garantizar el derecho a desconexión laboral, y se cumpla la finalidad de la Ley 2191 de 2022.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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 CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luis Fernando Núñez

Revisó:Maia Borja.

11602.8.4

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia ☎ Teléfono: 601 7395656 ☎ Fax: 601 7395657

Código Postal: 111711. [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co) ☎ [eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)

4

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:22:44*