



Concepto 234281 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000234281

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000234281

Fecha: 13/06/2023 02:31:40 p.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Vacaciones. Un empleado público debe atender correos electrónicos, mensajes de medios de mensajería (WhatsApp y otros) o llamadas telefónicas relacionados con temas laborales en su período de vacaciones. JORNADA LABORAL. Desconexión Laboral. RAD. 20232060274342 y 20232060274372 del 09 de mayo de 2023.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, mediante la cual formula varios interrogantes, relacionados con la atención de mensajes laborales en período de vacaciones o fuera del horario laboral, al respecto y con el fin de atender su solicitud, se procederá a dar respuesta en el mismo orden en que se formularon.

Sea lo primero señalar que de acuerdo con el Decreto 430 de 2016 artículo 1 el objeto del Departamento Administrativo de la Función Pública consiste en 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 tiene competencia de resolver situaciones de carácter particular.

De acuerdo con lo anterior, se dará una respuesta de forma general conforme la normativa vigente.

Un funcionario debe atender correos electrónicos, mensajes de medios de mensajería (WhatsApp y otros) o llamadas telefónicas relacionados con temas laborales en su periodo de vacaciones. R/ el Decreto Ley 1045 de 1978¹, dispone:

«ARTÍCULO 8. DE LAS VACACIONES. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales. En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el día sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones. (...)»

ARTÍCULO 12. DEL GOCE DE VACACIONES. Las vacaciones deben concederse por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.»

De conformidad con la norma transcrita, todo empleado público y trabajador oficial tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicios, las cuales deben concederse oficiosamente o a petición del interesado dentro del año siguiente a la fecha en que se causen.

Es importante resaltar que, se tiene que en las vacaciones se presenta la cesación transitoria en el ejercicio efectivo de las funciones y, por ende, la no concurrencia al sitio de trabajo durante un período señalado con antelación, razón por la que el empleado, pese a que no pierde la vinculación con la administración, no está percibiendo salario propiamente, sino el pago de esta prestación social.

Por lo tanto, durante el tiempo que la persona se encuentra en vacaciones, no recibe salario propiamente, sino que se le reconoce el descanso remunerado (prestación social); por esta razón se le pagan por adelantado los días que va a salir a descansar.

En ese orden de ideas, las vacaciones conllevan como finalidad primordial procurar por medio del descanso la recuperación física y mental del servidor público, para que éste regrese a sus labores en la plenitud de sus capacidades y pueda contribuir eficazmente al incremento de la productividad del correspondiente organismo o entidad.

En consecuencia, esta Dirección Jurídica considera que no sería viable que un empleado público deba atender correos electrónicos, mensajes de medios de mensajería, como WhatsApp entre otros, o llamadas telefónicas relacionadas con temas laborales en su período de vacaciones, toda vez que no se configuraría la finalidad primordial de las vacaciones; que es el medio de descanso, la recuperación física y mental del servidor público.

Un funcionario debe atender correos electrónicos, mensajes de medios de mensajería (WhatsApp y otros) o llamadas telefónicas relacionados con temas laborales fuera de su horario laboral.

R/. Frente al particular, la Ley 2191 de 2022², señala:

«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 3. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

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:

a) La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

b) 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.

c) 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:

a) Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;

b) 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;

c) 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 fuera del texto)

Conforme a la normativa en cita, la desconexión laboral consiste en el derecho que tienen los servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, para cuestiones relacionadas con su actividad laboral, en horario por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, ni en sus vacaciones o descansos. No obstante, la misma norma señala unas excepciones relacionadas a los servidores a los que no les aplican dichas disposiciones, dentro de los que se encuentran:

Servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función deban tener una disponibilidad permanente, entre los que se encuentran 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 institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

En consecuencia y para dar respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que, en desarrollo de la autonomía administrativa y teniendo en cuenta que es la única que conoce la situación particular de sus servidores y funciones, será la entidad la competente para determinar si los empleos que hacen parte de la planta de personal, se encuentran dentro de las excepciones señaladas en la Ley 2191 de 2022 para la aplicación de sus disposiciones, en todo caso que se considere que no se encuentran dentro de los sujetos exceptuado, la entidad deberá contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna conforme a lo señalado en el artículo 5 de la norma ibidem, en la cual se establecerán los términos de la desconexión reseñada.

Con 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luz Rojas

Revisó: Maía Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

¹ Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.

² Por Medio De La Cual Se Regula La Desconexión Laboral - Ley De Desconexión Laboral.

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 21:56:13