



Función Pública

Decreto 305951 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

20196000305951

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000305951

Fecha: 18/09/2019 03:55:28 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: JORNADA LABORAL. Horario de trabajo. Sede administrativa. Radicado: 20199000291042 del 17 de agosto de 2019

En atención a la comunicación de la referencia, me permito manifestarle lo siguiente:

Con relación a la jornada laboral aplicable a los empleados públicos el Decreto Ley [1042](#) de 1978¹, establece:

«ARTICULO [33º](#).- 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».

De conformidad con la norma citada, la jornada de 44 horas semanales que deben cumplir los empleados públicos podrá ser distribuida por el

Jefe del Organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes, es decir, el día domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor de este día es incrementado a los demás.

Por su parte, el artículo 39 del citado Decreto Ley [1042](#) respecto al trabajo ordinario en dominicales y festivos, establece:

«ARTICULO 39. DEL TRABAJO ORDINARIO EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS. Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten servicio por el sistema de turnos, los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

La contraprestación por el día de descanso compensatorio se entiende involucrada en la asignación mensual.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos [49](#) y [97](#) del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ordinario en días dominicales y festivos. (Subrayado fuera del texto)».

En consecuencia, cuando el trabajo de los días dominicales o festivos sea habitual y permanente, se tiene derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

De otra parte, con respecto al cambio de sede, se precisa que la existencia de una relación laboral otorga al empleador el ius variandi, es decir, la facultad de modificar las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se desarrolla la actividad laboral; prerrogativa que el empleador puede ejercer a través de las figuras de la reubicación del empleo dentro de una planta global; y el traslado del empleado, que es la figura mediante la cual se provee un empleo vacante en forma definitiva con un empleado en servicio activo; teniendo como límites, en ambos casos las necesidades del servicio y la preservación de las condiciones dignas del trabajador.

Ahora bien en cuanto a los conceptos de planta de personal global y flexible, traslado y el principio de la eficacia de la función pública- La sentencia [T-715/96](#) de la Corte Constitucional, plantea:

“En primer lugar, porque, como ya se ha señalado, la planta de personal (...) es global y flexible y ello implica que este tipo de reubicaciones constituye una contingencia propia del ejercicio de un cargo en esa entidad. Y en segundo lugar, porque la aceptación de la tesis del apoderado de la actora representaría un serio menoscabo de la atribución de la administración de ubicar a su personal de acuerdo con las necesidades del servicio. En efecto, una entidad pública que cumpla labores a nivel nacional tiene que atender municipios de todas las categorías y niveles de desarrollo. Y si todos los funcionarios que se encuentran prestando sus servicios en las grandes ciudades se niegan a ser trasladados a otras localidades menores -con argumentos plausibles como el de que la reubicación les significaría un detrimento en su calidad de vida, por la pérdida del entorno social cotidiano y las diferencias existentes en la infraestructura educativa, sanitaria, cultural, de servicios, etc., - le sería muy difícil a la administración poder cubrir todos los puestos existentes. Además, la admisión de este tipo de argumentos convertiría los traslados en procesos interminables de consulta con los funcionarios, hecho éste que sacrificaría el principio de eficacia al que está obligada la administración pública (C.P. art. 209).”

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

(...) Igualmente, en la sentencia C-522 de 1995 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) se manifestó que "como lo ha reiterado la jurisprudencia constitucional, los derechos no se conciben como absolutos, sino que por el contrario, están limitados en su ejercicio a no afectar otros derechos y propender por el bien común. En este sentido, el derecho del trabajador a la estabilidad y permanencia en el cargo no pueden entenderse en forma absoluta".

Igualmente, en la sentencia T-483 de 1993 (MP. José Gregorio Hernández Galindo) se expresa:

"Ha advertido esta Corte que el llamado jus variandi -entendido como la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores- está "determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa" (se subraya) y que de todas maneras "habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador" (Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-407 del 5 de junio de 1992. Magistrado Ponente: Dr. Simón Rodríguez Rodríguez).

"El jus variandi no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. En últimas, debe tomar en cuenta que mediante aquella no queda revestido de unas atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono.

(...)

De las sentencias citadas se deduce que la administración goza de discrecionalidad para modificar la ubicación territorial de sus funcionarios, pero que dicha facultad no puede ser utilizada en forma arbitraria. En el ejercicio del poder de traslado las entidades deben tener en cuenta, como ya se manifestó, que los cargos entre los que se realiza el movimiento de personal sean equivalentes. Pero también, en ocasiones muy especiales, debe atenderse el conjunto de condiciones que afectan el desarrollo mismo de la actividad laboral del funcionario. Y se enfatiza que muy especiales, porque, desde el punto de vista del juez constitucional solamente circunstancias extraordinarias justifican la limitación del uso de la facultad administrativa de traslado de los funcionarios, en aras de los intereses del servicio. Esto significa que las posibilidades de obtener a través de la tutela la revocación de un traslado son necesariamente reducidas. El debate ante el juez constitucional se realiza desde el prisma de la Constitución, la cual, en vista de su textura abierta, da pie para ser desarrollada en formas diferentes - y en ocasiones hasta contradictorias. Ello significa que tanto el Legislativo como el Ejecutivo gozan de un espacio amplio de configuración normativa y administrativa, que debe ser respetado por el juez constitucional. Por el contrario, al nivel de la jurisdicción contencioso administrativa el enfrentamiento procesal gira alrededor de normas mucho más concretas y específicas, generadas precisamente a partir del ejercicio del comentado espacio de configuración normativa y administrativa, hecho éste que permite un análisis más minucioso de las circunstancias del caso bajo examen.

(...)

La Corte también ha precisado que ciertos organismos y entidades de la administración deben contar con un mayor grado de discrecionalidad en materia de traslados, en razón del tipo especial de servicio que prestan. En la sentencia T-016 de 1995 (MP. José Gregorio Hernández Galindo), se sostiene:

"En verdad, aunque puede ocurrir en algunos casos (Cfr. Sentencias T-593 del 9 de diciembre de 1992, T-483 y T-484 del 27 de octubre de 1993), no puede afirmarse como regla general la de que todo cambio en las condiciones laborales, particularmente el que se refiere a la variación del sitio donde generalmente se presta el servicio personal, genere el desconocimiento de derechos fundamentales. Debe examinarse el caso particular, dentro de las circunstancias en medio de las cuales tiene ocurrencia.... "

Así las cosas, la entidad podrá modificar las sedes de conformidad con las necesidades de la institución, para la eficiencia y eficacia en la

prestación del servicio, previo la realización de los estudios técnicos necesarios que soporten la decisión, en cuyo evento comunicará a sus funcionarios la mencionada modificación y a ellos les corresponderá el aceptar o dimitir al cargo.

Ahora bien, en relación con la figura del traslado y a propósito de la estabilidad de los servidores de carrera, la Corte Constitucional, establece:

«(...) La estabilidad de los servidores de carrera, tanto en lo relacionado con su permanencia como con lo referente a la inalterabilidad de las condiciones de trabajo, debe ser garantizada. No obstante, como lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, ello no implica necesariamente la inamovilidad funcional y geográfica del servidor, pues el ejercicio de la discrecionalidad organizativa de la administración debe permitir que se evalúe, conforme a unos criterios de razonabilidad y proporcionalidad, el equilibrio entre las necesidades del servicio y los derechos de los servidores públicos, con el fin de hacer efectivos los principios de la función pública. (Art. 209 C.P.)»² Subraya nuestra

Por su parte, el Consejo de Estado, mediante concepto No.1047 del 13 de noviembre de 1997, donde afirma:

«(...) El traslado procede por necesidades del servicio, “siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado”; también a solicitud del funcionario interesado, sí el movimiento no perjudica al servicio. Es decir, cuando el traslado se origina en la administración no puede conllevar condiciones desfavorables al servidor, y cuando proviene de la iniciativa del empleado interesado, no puede serlo en detrimento del servicio.

Las normas que regulan el régimen de traslados son comunes tanto para los funcionarios de libre nombramiento y remoción como para los de carrera administrativa, en lo que no resulte incompatible con los estatutos de carreras especiales, porque se trata de disposiciones sobre administración de personal y no propiamente de carrera».

Con fundamento en lo expuesto, se concluye:

1. Resulta procedente el cambio de sede, cuando la entidad cuenta con varias sedes, caso en el cual el empleado conserva los derechos, los deberes y las responsabilidades en relación con el cargo que desempeña, y la entidad continúa con las mismas obligaciones y facultades que se derivan de la relación laboral con el empleado.
2. La jornada laboral para los empleados públicos es de 44 horas semanales las cuales serán distribuidas en el horario de trabajo que el jefe de cada entidad determine según las necesidades del servicio.

En este sentido, resulta procedente modificar el horario laboral de algunos empleados, independientemente de su tipo de vinculación, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, para que laboren de miércoles a domingo.

Cuando se presentan labores en forma habitual o permanente en días dominicales y festivos el empleado, independientemente del nivel al que pertenezca, tiene derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio el cual, debe concederse en un día hábil dentro de la jornada laboral.

3. Respecto al competente para ordenar el cambio de sede se precisa que la misma es del jefe de la entidad o de quien este hubiera delegado para realizar dicha función.

4. Como se dejó indicado en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978 el competente para modificar el horario de trabajo es el jefe de la entidad o quien haga sus veces.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link «Gestor Normativo» donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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 LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

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. Corte Constitucional Sentencia C-443 de 193. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:31:55