

**Función Pública**

Concepto 303921 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000303921

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000303921

Fecha: 17/09/2019 12:05:55 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Reconocimiento incentivo por tiempo de prestación de servicios. Radicado: 2019-206-029766-2 del 23 de agosto de 2019.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, en la cual manifiesta que dentro del marco de la negociación colectiva del sindicato de la Alcaldía de Santa Cruz de Lorica, propone en el pliego de solicitudes el reconocimiento como incentivo a los empleados que cumplan 5 años de servicios de 3 días permiso remunerados y/o 3 días de salario, entre 6 y 9 años de servicios, 4 días de permiso remunerado y/o 4 días de salario y 10 años o más de servicio 5 días de permiso remunerado y/o 5 días de salario, para lo cual requiere de concepto de este Departamento en el sentido de determinar si se ajusta a derecho el reconocimiento de dichos permisos remunerados

Como primera medida es procedente hacer claridad frente a las materias de negociación colectiva, para los cual el Decreto 1072 de 2015¹ dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.2.4.4. MATERIAS DE NEGOCIACIÓN. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos;
2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;
3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos;
4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas;
5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.

PARÁGRAFO 2. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales; sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno Nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia

es el Presidente de la República. [Subrayado nuestro].

De conformidad con la normativa citada, los empleados públicos pueden presentar pliego de solicitudes en relación con las condiciones del empleo excluyendo la negociación de elementos salariales y prestacionales por cuanto, dicha regulación radica exclusivamente en cabeza del Gobierno Nacional.

Ahora bien, frente a la remuneración que corresponda a los empleados públicos, conviene tener en cuenta los siguientes supuestos normativos:

La Corte Constitucional en Sentencia C-1063 de agosto de 2000 unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial, al considerar que el Decreto Ley 1042 de 1978² es aplicable a los empleados públicos del orden territorial.

Al respecto, el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978 en relación con la jornada de trabajo, 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. [Destacado nuestro]

De conformidad con la normativa 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.

Así mismo, la Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único, señala:

“ARTÍCULO 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

(...)

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

Como puede observarse, existe, de una parte, la facultad del nominador para establecer al interior de la respectiva Entidad los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando, se respete la jornada de (44) horas semanales y, de otra, la obligación del servidor público de cumplir con el horario de trabajo, so pena de incurrir en falta disciplinaria.

De conformidad con lo anterior, es obligación de todos los empleados públicos, cumplir con el horario de trabajo diario que el jefe del respectivo organismo o entidad establezca, de lo contrario procederá el descuento del valor correspondiente al tiempo que sin justa causa el empleado público deje de acudir a sus labores.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, «por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», dispone:

ARTÍCULO 2.2.5.5.56. *Pago de la remuneración de los servidores públicos.* El pago de la remuneración a los servidores públicos del Estado corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entenderán certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades.

El jefe inmediato deberá reportar al jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces, la inasistencia a laborar del personal a su cargo. La ausencia de este reporte será sancionada de conformidad con lo señalado en la Ley 734 de 2002, y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

La Unidad de Personal o quien haga sus veces requerirá al servidor público que no concurra a laborar sin previa autorización de la autoridad competente para que informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al hecho que genera la ausencia, los motivos que la ocasionaron. El jefe del organismo o en quien este delegue evaluará si hubo justa causa para no asistir.

Cuando los motivos dados por el servidor no constituyan justa causa de conformidad con las normas legales o no justifiquen la inasistencia, el jefe del organismo o en quien este delegue, informara al servidor para que presente los recursos a que haya lugar.

Si el jefe del organismo o en quien este delegue decide que la ausencia no está justificada deberá proceder a descontar el día o los días no laborados.

El descuento se hará sin perjuicio de las actuaciones que se deriven del incumplimiento de los deberes inherentes a la condición de servidores públicos, previsto en la normativa vigente.

Sobre el tema planteado, se pronunció igualmente la Corte Constitucional mediante sentencia T-1059, proferida el día 05 de octubre de 2001, en el sentido de señalar que la remuneración a que tienen derecho los servidores públicos tiene como presupuesto el deber correlativo de éstos de prestar efectivamente un servicio en razón a la existencia de un vínculo legal y reglamentario con el Estado, de suerte que los servidores públicos no tendrían derecho a remuneración alguna por los días que no fueren laborados en tanto no exista una justificación legal que explique dicha omisión, y el Estado, en consecuencia, no estaría obligado a pagarlos, siendo procedente en ese caso el descuento o reintegro de las sumas correspondientes al pago de servicios no rendidos.

De lo expuesto se deduce que temas como los planteados en su comunicación no pueden ser objeto de negociación colectiva de los empleados públicos pues como quedo indicado, asuntos como la jornada laboral de los empleados públicos, la obligación de dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, y que el pago de la remuneración a los servidores públicos del Estado por servicios efectivamente prestados, solamente pueden ser modificados por una norma del mismo rango que las normas que se han dejado indicadas.

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 <http://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 CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Ruth González Sanguino

Revisó: Jose Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo»

2.«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: 2025-09-17 09:38:23