



# Concepto 298671 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000298671\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000298671

Fecha: 23/08/2022 08:52:26 a.m.

REF.: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Traslado. Traslado a un empleo con la prestación de servicios de manera virtual. JORNADA LABORAL. Horarios Flexibles. Fijación de horarios flexibles por cuidado adulto mayor. RAD.: 20222060365562 del 19 de julio de 2022.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, remitida por a este Departamento Administrativo por el Ministerio del Trabajo, a través de la cual consulta sobre el traslado a un empleo con la prestación de servicios virtual y sobre la fijación de horarios flexibles dentro de la jornada laboral; al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

Traslado.

Con respecto al traslado, el Decreto [1083](#) de 2015<sup>1</sup>, regula esta figura en los siguientes términos:

*"ARTÍCULO 2.2.5.4.1 Movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:*

*Traslado o permuta.*

*Encargo.*

*Reubicación*

*Ascenso.*

*ARTÍCULO 2.2.5.4.2 Traslado o permuta. Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.*

*También hay traslado cuando la administración hace permutes entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.*

*Los traslados o permutes podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.*

*Cuando se trate de traslados o permutes entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.*

*Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutes, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.*

*El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.*

*ARTÍCULO 2.2.5.4.3 Reglas generales del traslado. El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.*

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

**ARTÍCULO 2.2.5.4.4** *El traslado por razones de violencia o seguridad. El traslado de los empleados públicos por razones de violencia o seguridad se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.*

**ARTÍCULO 2.2.5.4.5** *Derechos del empleado trasladado. El empleado público de carrera administrativa trasladado conserva los derechos derivados de ella y la antigüedad en el servicio.*

*Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles.*

De acuerdo con la norma transcrita, se considera que existe traslado cuando se provee una vacante definitiva con un empleado en servicio activo que tiene funciones afines y que cumple con los requisitos del empleo, y cuando la administración hace permutes entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño; la administración deberá revisar que el movimiento no cause perjuicios al servicio, ni afecte la función pública.

Sobre la figura del traslado, el Honorable Consejo de Estado a través de la Sala de Consulta y Servicio Civil en concepto radicado con el No.1047 del 13 de noviembre de 1997, señaló:

*"(...) El traslado... procede por necesidades del servicio, "siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado"; también a solicitud del funcionario interesado, si 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."*

De conformidad con la norma y jurisprudencia en cita, se establece que, para efectuar permutes de empleados públicos, ya sea dentro de la misma entidad o de una institución a otra (Interinstitucionales), se deben cumplir las siguientes condiciones:

Que los dos empleos tengan funciones y requisitos similares entre sí.

Que la permute no implique condiciones menos favorables para los empleados; entre ellas, que la remuneración sea igual; así mismo se conservan los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Ambos cargos deben tener la misma naturaleza.

Que las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando se trate de traslados o permutes entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.

Así mismo, se debe precisar que, a la luz de las normas citadas, se infiere que el traslado debe ser "horizontal" como quiera que consiste en una forma de proveer un empleo con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares, es decir, que no implica un ascenso ni descenso.

De acuerdo con lo expuesto, se concluye que siempre que se cumplan con las condiciones arriba descritas, es viable que la entidad considere la autorización del traslado de un empleado público; igualmente, corresponderá a la entidad analizar, en ejercicio de su autonomía administrativa y financiera, la viabilidad de hacer una reubicación o un nuevo nombramiento, en caso de no resultar procedente el traslado.

Jornada Laboral

Inicialmente, es necesario aclarar que 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.

En este orden de ideas, el Decreto Ley 1042<sup>2</sup> del 1978, frente a la jornada laboral de los empleados públicos establece:

*"ARTICULO 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 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 excede la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras." (Subraya y negrilla fuera de texto)*

De acuerdo a la citada norma, la jornada laboral para los empleados públicos es de 44 horas a la semana, en donde, el jefe de la respectiva entidad puede establecer el horario de trabajo y si es el caso, 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.

Por lo anterior se colige que 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 1042 de 1978.

#### Horarios Flexibles.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de que las entidades puedan implementar horarios flexibles, el Decreto 1083 de 2015, establece:

*"ARTÍCULO 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores."*

Como se infiere de la norma, los jefes de los organismos podrán establecer jornadas especiales para sus servidores públicos con el fin de fijar horarios flexibles que contribuyan a mejorar la calidad de vida, generar un mayor rendimiento y productividad en su trabajo, así como la satisfacción y motivación de sus servidores; *sin afectar los servicios a su cargo* y cerciorando el cumplimiento de la jornada laboral de 44 horas semanales. Por lo tanto, corresponde al representante legal de cada entidad, determinar la posibilidad de establecer horarios flexibles.

En todo caso, de acuerdo con la normatividad transcrita, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, les brinden mayor flexibilidad a los empleados para el cumplimiento de su jornada laboral.

De igual manera, la Ley 1857 de 2017<sup>3</sup>, señala:

*"ARTÍCULO 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.*

*En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes."*

A su vez, el artículo 3º se refiere a la adecuación de horarios laborales para el empleado a fin de acercarlo a su familia en cumplimiento del objeto de esta Ley, así:

*"ARTÍCULO 3º. Adíjíñese un Artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:*

*ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las*

personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

*El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este Artículo (...)” (subrayado fuera del texto)*

Se precisa que a través de la Ley 1857 de 2017, el Congreso de la República reguló las disposiciones para la promoción de los espacios en familia, incluyendo el artículo 5 de la Ley 1361 de 2009 referente a las obligaciones de los empleadores frente al objetivo de esta Ley. Por medio de la norma en mención, se determinó entre otras medidas, que los empleadores podrán adecuar los horarios de trabajo de sus empleados para que estos atiendan deberes de protección y acompañamiento a sus familiares.

Anotado lo anterior, frente a sus interrogantes, esta Dirección Jurídica concluye:

Siempre que se cumplan los requisitos para el traslado, la administración podrá considerar la procedencia de efectuar uno al interior de la planta de personal; por lo anterior, será el jefe de la entidad en la que usted labora, el encargado de decidir si es procedente realizar su traslado al desempeño de un empleo en el que la prestación de los servicios se haga de manera virtual; en todo caso, la necesidad del servicio deberá permitir el mencionado traslado y con este no se podrá desmejorar las condiciones del empleado; igualmente, corresponderá a la entidad analizar, en ejercicio de su autonomía administrativa y financiera, la viabilidad de hacer una reubicación o un nuevo nombramiento, en caso de no resultar procedente el traslado.

Es potestativo por parte de la entidad determinar si es viable implementar los mecanismos señalados en la norma (horarios flexibles), sin que se afecte la jornada laboral y la prestación del servicio y en ese sentido, será el jefe de su entidad el que determine si es procedente adecuar su horario de trabajo a las circunstancias expuestas en su consulta.

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 [eva/es/gestor-normativo](http://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

Aprobó: Armando López

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

<sup>1</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

<sup>2</sup> “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”

<sup>3</sup> Por medio del cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:32:44