



Concepto 116311 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000116311

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000116311

Fecha: 18/03/2022 10:17:16 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO - Recomendaciones Médicas para el trabajo JORNADA LABORAL Radicado: 20229000070012 del 07 de febrero de 2022.

Acuso recibo a la comunicación de la referencia, a través la cual manifiesta que posee un proceso por estrés postraumático con afectación en su estado de salud mental, con pérdida de capacidad laboral, por lo que le envían recomendaciones médico-laborales dentro de las cuales se encuentra no trabajar más de las 8 horas diarias (jornada laboral completa 44 horas semanales máximo), procurar no compartir con personal uniformado, red de apoyo familiar y de amigos etc. Teniendo en cuenta esto solicitó a la entidad en la que se encuentra vinculada jornada de 8 horas de lunes a viernes y 4 horas del sábado en teletrabajo, pero le fue negado. Solicita concepto sobre el particular.

Al respecto, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante señalar que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, 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, razón por la cual la resolución de los casos particulares le corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

No obstante, lo anterior, me permito dar respuesta de manera general a su consulta así:

I. Recomendaciones médicas para el trabajo

Con relación con las condiciones médicas de los empleados que implican una situación de indefensión o pérdida de capacidad laboral, el artículo 13 de la Constitución Política dispone protección de quien se encuentra en condición física que le impida desarrollar sus actividades laborales en debida forma:

"ARTÍCULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de

debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan” (Subraya propia)

Así mismo, la Corte Constitucional en sentencia [T-1040](#) de 2001 frente a los empleados que se encuentren en situaciones especiales a causa de su salud, refiere:

“En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”

Así las cosas, puede colegirse, que la jurisprudencia constitucional ha extendido el beneficio de protección laboral reforzada a favor, no solo de los empleados discapacitados calificados como tales, sino a todos aquellos que padecen deterioros en su estado de salud y que comprometen su desenvolvimiento funcional.

Por lo tanto, el derecho a la estabilidad laboral de los empleados comporta el derecho a la adecuación de las condiciones de trabajo, dentro de las cuales se encuentra la jornada laboral, la cual, debe ser compatible con las recomendaciones médicas que se hayan ordenado, como consecuencia de una enfermedad mental diagnosticada.

En este orden de ideas, considera esta Dirección Jurídica, que la administración deberá estudiar los mecanismos que permitan acatar las recomendaciones del médico tratante, de tal suerte que faculten al empleado realizar actividades acordes con sus capacidades y que garanticen su integridad física. En ese sentido, deberá evaluar conforme lo que se expondrá a continuación adecuar una jornada laboral más flexible para los empleados que por una situación particular, en este caso médica, lo requiera de tal forma que no se vean afectadas sus condiciones de salud ni se vulneren sus derechos.

II. Jornada Laboral del Personal Civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional

Ahora bien, sobre la jornada de trabajo del personal civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional, el Decreto 1214 de 1990 “Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional”, establece:

“ARTÍCULO 60. JORNADA DE TRABAJO. Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional deben prestar sus servicios dentro de la jornada reglamentaria de la respectiva repartición, sin perjuicio de la permanente disponibilidad.

ARTÍCULO 62. PROHIBICION PAGO DE HORAS EXTRAS. No habrá lugar al reconocimiento y pago de horas extras por razón de servicios prestados fuera de la jornada reglamentaria de trabajo”.

El Decreto 2909 de 1991 “Por el cual se reglamentan algunas disposiciones del Decreto 1214 de 1990, Estatuto y Régimen Prestacional del Personal Civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional”, señala:

“ARTÍCULO 16. Jornada de trabajado. Para los efectos de lo previsto en el Artículo 60 del Decreto 1214 de 1990, los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional son de tiempo completo y su jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de la permanente disponibilidad.”

Conforme a las normas relacionadas, se observa que la jornada de trabajo es de tiempo completo, de ocho (08) horas diarias o la que para el efecto reglamente la respectiva repartición, unidad o dependencia y se hace especial énfasis en la permanente disponibilidad de los funcionarios, entendía ésta conforme al Decreto Ley 91 de 2007 como “la situación administrativa en la que se encuentran los servidores públicos del Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, para atender el cumplimiento de sus funciones en forma permanente, según las necesidades del servicio de defensa y seguridad nacional que rigen el sector”.

Sumado a lo anterior, es pertinente traer a colación lo establecido por la Corte Constitucional en la sentencia [C-024](#) de 1998, sobre la fijación de jornadas máximas de trabajo:

“La protección al trabajo establecida por mandato del Artículo 25 constitucional, incluye la fijación de jornadas máximas, dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la relación laboral y estén sometidos a las órdenes del patrono. La jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin períodos de descanso razonable previamente estipulados, atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior.

En efecto, el Artículo 1o. de la Carta Fundamental señala los principios constitucionales, dentro de los cuales están el respeto a la dignidad

humana y el trabajo. Por su parte, el Artículo 5o. del mismo ordenamiento señala que el Estado colombiano reconoce sin discriminación, los derechos inalienables de la persona y protege a la familia como institución básica de la sociedad. (...)

De acuerdo con lo anterior, cuando un empleado sufra alguna condición médica que le impida realizar sus actividades laborales de forma normal, y se hayan expedido recomendaciones médico-laborales para proteger su estado de salud, el empleador deberá adecuar las condiciones de la prestación de sus servicios, de tal forma que se garanticen y protejan los derechos fundamentales del empleado.

III. Teletrabajo

En relación con el teletrabajo, se tiene que, mediante la Ley 1221 de 2008, el Congreso de la República estableció las normas para promover y regular el Teletrabajo, definiéndolo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Posteriormente con el Decreto 884 del 30 de abril de 2012, incorporado en el Decreto 1072 de 2015, el Gobierno Nacional reglamentó la Ley 1221 de 2008, a través del cual definió las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, tanto en el sector privado como en el público.

De las disposiciones se concluye, que se regula el tema del teletrabajo para que las entidades del sector público, si lo consideran pertinente, procedan a llevar a cabo su implementación, atendiendo los lineamientos establecidos en ambas normas.

Sumado a lo anterior, se tiene que el Decreto 1083 del 2015 en el Artículo 2.2.5.5.54 señala que los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen, en consecuencia, se considera que es facultativo de las entidades y organismos el implementar el teletrabajo como modalidad laboral.

De conformidad con lo anterior, se tiene que el teletrabajo, es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Así mismo, establece la norma que en la modalidad “suplementario” se encuentran aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen desde una oficina.

De conformidad con lo anterior, se tiene entonces que en el teletrabajo, la adopción y reglamentación de dicha figura, estará en cabeza de la entidad, y en todo caso será esta quien determine la necesidad de que sus funcionarios desarrollen bajo esta modalidad las funciones correspondientes a sus cargos.

Así las cosas, ésta Dirección Jurídica concluye que el empleador podrá utilizar la modalidad de teletrabajo como una alternativa para establecer la jornada de trabajo de los empleados que por su condición médica, requieran de condiciones especiales para el desarrollo de sus actividades laborales y en tal caso evaluar si la figura del teletrabajo puede aplicarse al caso de su consulta, teniendo en cuenta la condiciones y requisitos establecidos en la Ley para que sea viable dicha figura.

Finalmente, 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](#) 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: Maria C.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

Fecha y hora de creación: 2025-09-17 10:06:52