



Función Pública

Concepto 543781 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000543781

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000543781

Fecha: 28/08/2024 09:53:51 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Horas Extras. Dejar de prestar y recibir el pago de horas extras implica un desmejoramiento salarial. Radicado No.: 20249000604202. Fecha: 2024-08-03.

En primer lugar se precisa 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, por lo tanto, no somos competentes para pronunciarnos sobre situaciones particulares.

Sin embargo, nos permitimos referirnos de manera general frente al objeto de su consulta, así:

Inicialmente es importante precisar que el desmejoramiento laboral está expresamente prohibido por el ordenamiento jurídico colombiano.

Esto significa que las decisiones de la administración sobre modificaciones que afecten al servidor, deben contemplar condiciones mínimas que permitan concluir que no se produjo un desmejoramiento laboral como, por ejemplo, una disminución de su el salario.

Por lo tanto, las modificaciones que pueda efectuar la administración en su calidad de patrono, han sido analizadas por la Corte Constitucional, bajo la figura del '*ius variandi*', considerado como la facultad del empleador de alterar las condiciones de trabajo, como por ejemplo la jornada laboral, sin que ella sea absoluta sino dentro del marco del respeto de los Derechos Constitucionales y legales del Trabajador. En la sentencia No. T-[407](#) de 1992, con ponencia del Magistrado Simón Rodríguez Rodríguez, manifestó lo siguiente:

"5. El trabajo en condiciones dignas y justas y el "ius variandi".

Consiste el ius variandi en la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de

trabajo y ello en virtud del poder subordinante, que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras según lo tiene establecido la doctrina y la jurisprudencia, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador y dentro de las limitaciones que le imponen la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento de trabajo.”

Normalmente, la situación de desmejora laboral tiene ocurrencia cuando se efectúa una modificación en alguno de los elementos de la situación laboral del servidor público como, por ejemplo, un traslado que le signifique una desmejora salarial.

Soportando, lo anterior la Sentencia T-288/98, y la sentencia 715 de 1996, han desarrollado la figura del “desmejoramiento laboral”, en los siguientes términos:

“En algunas sentencias, la Corte ha sostenido que la expresión “desmejoramiento de las condiciones laborales” tiene un significado amplio y no puede entenderse como referida únicamente al puesto de trabajo, en forma aislada del contexto en el que se presenta. Así, en la sentencia C-356 de 1994 (M.P. Fabio Morón Díaz), se manifiesta que al estudiar la prohibición de desfavorecer las condiciones de trabajo a través de un traslado se ha de tener presente que éstas “pueden ser tanto de naturaleza objetiva como subjetiva, estas últimas relacionadas con obligaciones familiares o especiales circunstancias personales o sociales, y, aquellas, que involucran el salario, la categoría de los empleos o las condiciones materiales del empleo. Adicionalmente, el movimiento de personal comentado no proviene de un poder discrecional o arbitrario de la administración, puesto que de una parte se debe consultar “necesidades del servicio”, y, de otra, no puede implicar condiciones menos favorables para el empleado”.

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015², respecto de los movimientos de personal consultados establece:

“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:

- 1. Traslado o permuta.*
- 2. Encargo.*
- 3. Reubicación*
- 4. Ascenso.”*

Ahora bien, teniendo en cuenta la información relacionada en su comunicación, para dar respuesta a la misma se considera necesario analizar la figura de la reubicación, sobre la cual el Decreto 1083 ibídem, establece:

«ARTÍCULO 2.2.5.4.6 REUBICACIÓN. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. (Subrayado fuera de texto)

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado»

Sobre la reubicación, es oportuno indicar, que las plantas de personal global consisten en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

En esta planta, sólo deben estar especificados para una dependencia en particular los empleos que implican confianza y tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo y que estén al servicio directo e inmediato y adscritos a estos Despachos (Gobernador, Alcalde Distrital, Municipal o Local, Contralor o Personero, Presidente, Director o Gerente de Establecimiento Público, entre otros), con el fin de guardar concordancia con las normas de carrera administrativa.

Los demás empleos, de los distintos niveles, pasarán a conformar la “Planta de Personal Global” la cual estará compuesta por un determinado número de cargos, identificados y ordenados de acuerdo con el sistema de clasificación, nomenclatura y remuneración que le corresponda a la entidad.

Con este modelo, el Jefe o Director General de la entidad correspondiente, distribuirá los empleos y ubicará el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.

El modelo de planta Global de personal presenta las siguientes ventajas:

- Permite ubicar el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones.
- Conduce a una mayor agilidad, eficiencia y productividad en el logro de los objetivos institucionales, dando cumplimiento a los principios sobre función administrativa establecidos en la Constitución Política, en el Plan de Desarrollo y el Plan de Gobierno.
- Flexibiliza la administración del recurso humano al permitir la movilidad del personal de un área afín a otra, como un mecanismo real e idóneo para dinamizar los procesos operativos y técnicos y facilitar la gestión de la entidad.
- Permite la conformación de grupos de trabajo, permanentes o transitorios conformados con personal interdisciplinario, liderados por profesionales altamente calificados, como una alternativa para racionalizar las actividades, logrando el máximo aprovechamiento de los recursos humanos disponibles dentro de una organización.
- La adecuada gerencia de las plantas globales termina con los vicios administrativos de inamovilidad del personal, a través de la reubicación, en función de los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin que medien gestiones adicionales con agentes externos a la entidad.

La planta global hace posible que en forma general se determinen los empleos que se requieren en la respectiva entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la entidad.

Así las cosas, la Administración estaría revestida de la autoridad necesaria para efectuar la distribución de los cargos que conforman su planta de personal en sus diferentes dependencias y, consecuentemente, efectuar las reubicaciones que le permitan atender las necesidades del servicio y cumplir de manera más eficiente con las funciones asignadas.

El movimiento del personal a otras dependencias, no implica el cambio de la función del empleo respectivo. De esta manera las funciones

básicas del empleo se conservarán, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca, motivo por el cual, no hay necesidad de realizar una modificación del manual de funciones.

Es decir, tratándose de planta de personal global, se podrán distribuir los empleos y ubicar el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado y siempre teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

Por lo tanto, en concepto de esta Dirección y atendiendo que la reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo y que este movimiento debe responder a necesidades del servicio; quien determine la procedencia o no del movimiento del cargo será el jefe del organismo nominador, o quien este haya delegado.

En cuanto a la reubicación, no se debe dejar de lado que es la administración la que se encuentra revestida de la autoridad necesaria para efectuar la distribución de los cargos que conforman su planta de personal en sus diferentes dependencias de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones.

En conclusión, se indica que para que procedan los movimientos de personal objeto de consulta los mismos deberán ocurrir de conformidad con lo que establece la norma, verificando las características propias de cada figura, es decir mientras sean realizados con apego a la normativa vigente, no habrá lugar a encontrarse en medio de una situación de desmejoramiento laboral, en todo caso es importante reiterar que dadas las funciones asignadas a este Departamento Administrativo, no somos competentes para indicar si los artículos y la Sentencia citados por usted, existe una desmejora en la situación laboral de del funcionario.

Sin perjuicio de lo anterior y teniendo en cuenta que en la consulta se enuncian cambios como la rotación, a modo de orientación, nos permitimos señalar que, el Artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978³ sobre la jornada de los empleados públicos, establece:

“ARTÍCULO 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 (44) 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”.

Conforme a lo anterior, el jefe del organismo se encuentra facultado para establecer el horario de trabajo y la forma en que debe ser cumplido, ello dentro de los límites horarios señalados por la norma anteriormente citada.

En este orden de ideas, esta Dirección Jurídica se permite brindar respuesta a su consulta señalando que, el desmejoramiento salarial esta legal y jurisprudencialmente prohibido, no obstante, es preciso señalar que, las horas extras no constituyen un derecho adquirido, por tanto, la modificación del horario de trabajo o la reubicación de un empleo que como consecuencia genere que un empleado deje trabajar y percibir el pago de horas extras, no implica un desmejoramiento laboral o salarial.

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 botón web Gestor Normativo puede consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Oscar Eduardo Merchán Álvarez.

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

2 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

3 “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: 2026-01-30 00:19:14