



**Función Pública**

## Concepto 122321 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20136000122321\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20136000122321

Fecha: 05/08/2013 04:15:38 p.m.

Bogotá, D.C.,

REF.: JORNADA LABORAL. ¿Es viable que por prescripción médica se realice reducción de la jornada laboral de los empleados públicos de entidades con régimen de personal propio? Rad. 20132060113752.

En atención a su consulta de la referencia, remitida a este Departamento por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, donde pregunta si es viable que en una entidad que cuenta con régimen de personal propio, se reduzca la jornada laboral de un empleado público por prescripción médica, me permito manifestarle:

Inicialmente es necesario precisar que la Registraduría Nacional del Estado Civil mediante el Decreto 721 de 1978<sup>1</sup>, ha establecido un régimen de personal propio, en el cual se contempla lo siguiente:

*“ARTÍCULO 33. DE LA JORNADA DE TRABAJO. Artículo modificado por el artículo 13 del Decreto 897 de 1978. El nuevo texto es el siguiente: 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 hasta de doce horas diarias, sin exceder un límite máximo de sesenta y seis horas semanales.*

*Dentro del máximo fijado en este artículo, el Registrador Nacional del Estado Civil podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que dicho tiempo 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 acuerdo con la norma transcrita, los servidores públicos de la Registraduría Nacional del Estado Civil deben cumplir jornadas laborales de 44 horas semanales, siendo potestativo del Registrador Nacional, establecer el horario de trabajo.

Así las cosas, tenemos que los empleados públicos de la Registraduría deben cumplir jornadas laborales de 44 horas semanales, es de anotar que la norma no contempla excepciones a la regla; razón por la cual, resulta plenamente aplicable al tema, el principio general de interpretación jurídica según el cual donde la norma no distingue, no le corresponde distinguir al interprete, razón por la cual no es pertinente que por sugerencia médica a un empleado público se le reduzca su jornada laboral que es de 44 horas semanales.

Ahora bien, en aras de atender el bienestar de sus empleados, es pertinente que la administración revise la prescripción médica y de acuerdo a lo allí planteado, proceder a realizar los movimientos administrativos pertinentes, que le permitan al empleado público ejercer sus funciones sin afectar su salud ni el servicio público.

Frente al tema, ha señalado la Corte Constitucional que no solamente se limita la estabilidad reforzada a los trabajadores con alguna discapacidad, sino que en aras de preservar la garantía constitucional del trabajo en condiciones dignas y justas consagrado en el artículo 25 de la Constitución Nacional, también es procedente la reubicación laboral o el traslado por razones de salud; es así como en la Sentencia T-1040 del 27 de septiembre de 2001, la Corte señaló:

*“El alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí:*

*1) el tipo de función que desempeña el trabajador,*

*2) la naturaleza jurídica y*

*3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.*

*(...)*

*En algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones. De tal modo que, en este caso, la demandante requería ser capacitada para su nueva labor.*

Esta posición ha sido reiterada por la Corte Constitucional, la cual en sentencia T-56 de 2.011 con ponencia del Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, expresó:

*“Además de lo anotado, debe recordar la Sala que de acuerdo a la jurisprudencia reiterada de esta Corte, la protección del derecho a la estabilidad laboral de las personas discapacitadas o con limitaciones de salud física o mental, no se agota en la prohibición a los empleadores de desvincular o dar por terminadas las relaciones laborales, sino que el legislador ha establecido un deber para los empleadores de reubicar a un trabajador parcialmente incapacitado en el cargo que desempeñaba o a proveerle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, debiendo realizar los movimientos de personal que sean necesarios, a no ser que ello resulte fácticamente imposible.*

*Justamente, el empleador puede eximirse de la obligación de reubicación del trabajador por razones de salud, si demuestra la existencia de un*

*principio de razón suficiente de carácter constitucional que lo exonera de cumplirla, pues no debe olvidarse que el derecho a la reubicación por dichas condiciones tiene distintos alcances que dependen del ámbito en el cual opera el derecho. Para ello son determinantes los siguientes aspectos que guardan relación entre sí: (i) la clase de función que desarrolla el trabajador; (ii) la naturaleza jurídica y, (iii) la capacidad del empleador, que si es desbordada por la reubicación, o si impide o dificulta en exceso el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Con todo, a éste le asiste la obligación de hacer conocer tal hecho del trabajador y además permitirle la oportunidad de que proponga soluciones razonables a la situación que se presenta”*

Así las cosas, según el criterio jurisprudencial decantado por la Corte Constitucional, se concluye que la estabilidad laboral reforzada y el respeto a la dignidad humana, generan para el trabajador que ha sufrido una mengua en su capacidad laboral, el derecho a la reubicación laboral en un ambiente en el que pueda desarrollar labores que no atenten contra su integridad, atendiendo siempre las recomendaciones médicas por un lado, y la efectiva prestación de los servicios a cargo de la entidad, por el otro.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

<sup>1</sup>. “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de la Registraduría Nacional del Estado Civil, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos, y se dictan otras disposiciones.”

<sup>2</sup>. “Corte constitucional. Sentencia T-503 de 2.010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Expediente 19001 23 00 000 2012 00423 00

Accionante NANCY PIEDAD HURTADO QUIJANO

Accionado REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

Acción TUTELA PRIMERA INSTANCIA.”

Harold Herreño/ CPHL/GCJ 601 RAD. 20132060113752

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:30:51