

**OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
BOLETIN JURIDICO DISCIPLINARIO
No. 003-2025**

CUMPLIMIENTO DEL HORARIO LABORAL

ANTECEDENTES

La constitución Política de Colombia en su artículo 122 establece que *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente”*

Adicionalmente en su artículo 123 define quienes son servidores públicos enmarcando que *“Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.”*

El Decreto 1042 de 1978 *“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”* en su artículo 33 dispuso:

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. Para 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 excedan un límite de 66 horas.”

Así mismo el Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública* regula las distintas formas de vinculación de los servidores públicos y la forma de prestación de los servicios para empleos de tiempo completo, medio tiempo y temporales en su artículo 2.2.1.3.1 establece lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.1.3.1 Dedicación de los empleos. *En las plantas de empleos podrán crearse empleos de tiempo completo, de medio tiempo o de tiempo parcial, de acuerdo con las necesidades del servicio y previo estudio técnico que así lo demuestre.*

Son empleos de tiempo completo los que están sujetos a la jornada máxima laboral establecida en el artículo 33 del Decreto-ley 1042 de 1978 o en la norma que lo modifique o sustituya.

Los empleos de medio tiempo son aquellos que tienen una jornada equivalente a la mitad de la jornada laboral semanal establecida en el artículo 33 del Decreto-ley 1042 de 1978 o en la norma que lo modifique o sustituya.

Los empleos de tiempo parcial son aquellos que no corresponden a jornadas de tiempo completo o de medio tiempo.

Los empleos de medio tiempo y de tiempo parcial se remunerarán en forma proporcional al tiempo

laborado y los aportes a la seguridad social serán proporcionales al salario devengado. Si estos empleos se crean con carácter permanente dentro de las plantas, serán de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, según la clasificación establecida en el ARTÍCULO 5 de la Ley 909 de 2004.

El artículo 1 del Decreto Distrital 086 de 2016 "Por medio del cual se establecen lineamientos para la implementación de horarios laborales escalonados en las entidades y organismos del nivel central del Distrito Capital", estableció que el horario de trabajo de los servidores públicos del sector central de la Administración Distrital sería de lunes a viernes en jornada continua de 7:00 a.m. a 4:30 p.m., incluida una hora de almuerzo

De otro lado la Resolución No. 621 del 2 de agosto de 2024 "Por la cual se deroga la Resolución 0218 del 17 de febrero de 2021 y se fija el horario de trabajo de los/las servidores/as públicos/as que laboran en las Alcaldías Locales y en las Inspecciones de Policía del Distrito Capital", en sus artículos 1º y 2º resuelve:

ARTÍCULO PRIMERO. *Fijar el horario de trabajo de los/las servidores/as públicos/as que laboran en las Alcaldías Locales y en las Inspecciones de Policía del Distrito Capital (Atención Prioritaria y Atención al Ciudadano) el cual será de lunes a viernes en jornada continua de 07:00 a.m. a 04:30 p.m., incluida una hora de almuerzo que deberá concertarse con el jefe de la dependencia entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m., de modo que no se afecte la debida, continua y eficiente prestación del servicio.*

ARTÍCULO SEGUNDO. *Los/las Alcaldes/as Locales deberán establecer un horario flexible para los/las servidores/as públicos/as que acrediten alguna de las siguientes situaciones:*

- 1. Quienes tengan deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente.*
- 2. Quienes tengan bajo su protección y cuidado hijos menores o en condición de discapacidad.*
- 3. Quienes tengan bajo su protección y cuidado a personas de la tercera edad o en condición de discapacidad hasta dentro del tercer grado de consanguinidad.*
- 4. Servidores/as públicos/as que por causa de enfermedad debidamente diagnosticada y grave requieran desempeñar su labor en horario diferente." (...)*

Es importante anotar que la Secretaría Distrital de Gobierno, en lo que se refiere a la flexibilización del horario laboral, viene cumpliendo con los lineamientos que en esta materia ha impartido la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, contenidos en la Resolución Resolución 668 del 14 de noviembre de 2023.

Ahora bien, la Ley 1952 de 2019 "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario derogando La ley 734 de 2002 (modificada por la Ley 2094 de 2021), previendo un nuevo listado de situaciones administrativas como son los derechos deberes y prohibiciones de los servidores públicos en los Artículos 37, 38, 39 y S.S. en algunos de sus numerales aborda el tema del tiempo laborable y/o Jornada de trabajos objeto de estudio en este boletín.

De igual forma el artículo 38 señala que "Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento" En este sentido, es menester observar las disposiciones contempladas en la Ley 519 de 2019 Código General Disciplinario.

“ARTÍCULO 38. Deberes. *Son deberes de todo servidor público:*

Numeral 12. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales”.

Jornada laboral en Colombia – Empleados Públicos - Oficiales - privados regímenes especiales – Jornaleros – Campo

Cabe mencionar que en Colombia para todos aplica con o sin reforma laboral a partir del 15 de julio de 2025, la jornada laboral máxima semanal, la cual se reducirá de 46 a 44 horas, en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021. Esta reducción es parte de un proceso gradual que comenzó en el año 2023 y culminará en el 2026, con una jornada de 42 horas semanales, la jornada nocturna también tendrá cambios, comenzando a las 7:00 p.m. en lugar de las 9:00 p.m. (esto último de acuerdo con lo que se apruebe en la reforma laboral que actualmente se discute en el Congreso)

Cronograma de reducción de la jornada laboral de acuerdo con las normas vigentes:

- **Desde el 15 de julio de 2023:** 47 horas semanales.
- **Desde el 15 de julio de 2024:** 46 horas semanales.
- **Desde el 15 de julio de 2025:** 44 horas semanales.
- **Desde el 15 de julio de 2026:** 42 horas semanales.

¿Qué incidencia disciplinaria tiene el incumplimiento del Horario laboral?

El artículo 38 de la ley 1952 de 2019 en su numeral 18 establece que es deber del funcionario *“Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.”*

En consonancia, con el marco jurídico anteriormente expuesto, es menester aclarar que el incumplimiento de lo estipulado en la ley frente a la debida dedicación del tiempo reglamentario del trabajo puede traer sanciones disciplinarias y corresponde a cada director de oficina establecer los mecanismos pertinentes para garantizar el cumplimiento del horario laboral de los equipos de trabajo.

ARTÍCULO 39. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

1. *“Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.”*

9. *“Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio sin justificación”*

CONCLUSIONES

Es necesario aclarar que los funcionarios públicos se rigen por la constitución, la ley, los decretos y reglamentos de cada entidad, por lo cual hay un amplio marco jurídico que permite fundamentar las

reglas, obligaciones y prohibiciones en el marco del trabajo.

En el caso del cumplimiento del horario laboral, el Código General Disciplinario contiene lineamientos para el ejercicio de las funciones de los servidores públicos y establece el cumplimiento del horario reglamentario como un deber del funcionario, al ser un deber propio puede incurrir en sanciones por el incumplimiento injustificado.

Es importante anotar que la Secretaría Distrital de Gobierno, en lo que se refiere a la flexibilización del horario laboral, viene cumpliendo con los lineamientos que en esta materia ha impartido la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Lo que las normas buscan no es trabajar menos, sino trabajar mejor, por ello, la modificación impulsa una mayor flexibilidad para que empleadores y empleados acuerden modelos laborales más eficientes, como jornadas comprimidas o esquemas híbridos, esto es, modelos de trabajo que combinan la modalidad presencial con el trabajo remoto, ofreciendo flexibilidad a los empleados.

Recordemos que el cambio en la jornada laboral empezó a aplicarse en Colombia el 15 de julio de 2023, con una **reducción de 48 a 47 horas semanales**, luego el 15 de julio de 2024 disminuyó a 46 horas.

Siendo así, a partir del 15 de julio de 2025, el horario de trabajo legal se reducirá a 44 horas semanales. Este ajuste forma parte del calendario de implementación progresivo, el cual finalizará en 2026, cuando la jornada se limite a **42 horas** semanales.

Lo anterior tiene incidencia directa sobre la jornada laboral de los servidores públicos de la Rama ejecutiva a la cual pertenecemos los empleados de la Secretaría Distrital de Gobierno de la Alcaldía Mayor de Bogotá, entidad que a partir del año 2020, época de la pandemia (COVID), flexibilizó la jornada de trabajo logrando combinar la dedicación del tiempo laborable con las metas asignadas a cada entidad, dependencia, oficina, propuestas en cumplimiento de los planes y programas y proyectos asumidos por el Distrito Capital a fin de desarrollar el plan de desarrollo “BOGOTÁ CAMINA SEGURA”, para lo cual a través de normas distritales y de orden nacional han venido reglamentando la jornada de trabajo.

Con la Resolución 668 de 2023 del 14 de noviembre el cual estableció el horario de trabajo, turnos, horarios flexibles, escalonados de los/as servidores/as públicos/as de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor D.C, donde en su artículo 2, Parágrafo delegó en los jefes de cada dependencia la responsabilidad de controlar y vigilar el cumplimiento efectivo de los horarios para lo cual deberán hacer uso de los medios que tenga la entidad para hacer efectivo dicho control so pena de adelantar las acciones disciplinarias que generen su cumplimiento, de la cual la Secretaria Distrital de Gobierno ha adoptado los lineamientos en ella impartidos.



HUMBERTO DUARTE GARCIA
Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

Proyectó: Oscar German Pulido Salamanca - Profesional Universitario OCDI.
José Ricardo Cruz León - Profesional Universitario OCDI.
Revisó: Claudia Costanza Salamanca Pinzón – Profesional Especializada 222-24
Elizabeth Pérez M. Profesional Universitario 219-19.