



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20156000117881
Fecha: 14/07/2015 03:37:15 p.m.

Bogotá D.C.

Señor:
ADRIAN AUGUSTO RIVERA URRIBO
Presidente de SINPUCOL
Calle 36 No. 28^a- 21
Bogotá D.C.

Ref.: JORNADA LABORAL. Horario laboral de los integrantes de la Unidad de Apoyo Normativo – UAN del Concejo de Bogotá. **Rad. 2015-206-010367-2 del 2 de junio de 2015**

Respetado señor:

En atención al oficio de la referencia, remitido a esta Entidad por el Ministerio del Trabajo, de manera atenta me permito indicarle lo siguiente:

1.- Con respecto al horario laboral de los integrantes de la Unidad de Apoyo Normativo – UAN del Concejo de Bogotá le preciso que la Ley 136 de 1994, *"Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios"*, señala:

"ARTÍCULO 31. REGLAMENTO. Los concejos expedirán un reglamento interno para su funcionamiento en el cual se incluyan, entre otras, las normas referentes a las comisiones, a la actuación de los concejales y la validez de las convocatorias y de las sesiones".

La Ley 617 de 2000, *"Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la Ley Orgánica de Presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional"* establece:

"Unidades de Apoyo. Las asambleas y concejos podrán contar con unidades de apoyo normativo siempre que se observen los límites de gastos a que se refieren los Artículos 8, 10, 54 y 55".

La Ley 909 de 2004, *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, preceptúa:

"ARTÍCULO 5o. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS. Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:

1. Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.

2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:

a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así:

(...)

e) <Literal adicionado por el artículo 1° de la Ley 1093 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleos que cumplan funciones de asesoría en las Mesas Directivas de las Asambleas Departamentales y de los Concejos Distritales y Municipales;

(...)" (Subrayas fuera de texto).

Para el cumplimiento eficiente y oportuno de las funciones que le asigna la Constitución y la ley, el concejo municipal, por medio de acuerdo, aprobará un reglamento interno en el cual establecerán las normas básicas de organización y funcionamiento, y en general, todos los asuntos que se relacionen con la organización y el funcionamiento de la corporación, como son: la designación de sus funcionarios y cumplimiento de requisitos; igualmente podrán establecer los requisitos en el manual específico de funciones y competencias laborales¹.

Es importante precisar que la citada Ley 617, que contempla la posibilidad de la existencia de las Unidades de Apoyo Normativo, dispone que estarán sujetas al periodo de los concejales.

De otra parte, cabe anotar que las vinculaciones de los funcionarios que conforman las Unidades de Apoyo se realizan mediante nombramientos ordinarios, ya que su clasificación corresponde a empleos de libre nombramiento y remoción.

Por su parte, el Acuerdo 492 de 2012, Por el cual se modifica la estructura organizacional del concejo de Bogotá, D.C., se crean dependencias, se les asignan funciones y se modifica la planta de personal y la escala salarial, señala:

"ARTÍCULO 5°. UNIDADES DE APOYO NORMATIVO. Con el fin de adelantar con efectividad su responsabilidad misional de carácter normativo y de control político, cada uno de los Honorables Concejales, tendrá dentro del Concejo de Bogotá, D.C., bajo su dirección una Unidad de Apoyo Normativo (UAN) y estará conformada por un máximo de doce (12) funcionarios de libre nombramiento y remoción. Mínimo el 50% de dichos servidores públicos, estarán dentro de la denominación, nivel, código y grado salarial de los cargos de Asesor y Profesional Universitario.

PARÁGRAFO. La Planta de personal de cada Unidad de Apoyo Normativo, será conformada por postulación que haga cada Concejal ante la Mesa Directiva de la Corporación, dentro de la denominación de cargos, códigos y grados salariales que le permite la tabla incorporada en el presente Acuerdo, sin que la sumatoria de las asignaciones básicas mensuales superen el valor de 48 S.M.L.M.V.; este valor se actualizará automáticamente cada año de acuerdo con el incremento salarial."

¹ Para tal fin se debe asumir como parámetro legal y técnico, los requisitos señalados en el Decreto ley 785 y 2539 de 2005, los cuales son la base para que la administración Territorial establezcan sus manuales específicos de funciones y de competencias laborales, y determinar las disciplinas académicas requeridas.



De conformidad con las normas anteriormente citadas, se concluye que los empleados de las Unidades de Apoyo Normativo del Concejo de Bogotá D.C., son empleados de libre nombramiento y remoción, postulados por cada concejal y nombrados y removidos por la Mesa Directiva de la Corporación.

Por otra parte el Concepto 11 de Febrero 22 de 2007, expedido por la Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá, con relación con la naturaleza jurídica de las mencionadas Unidades de apoyo expresó:

"La planta de personal de cada Unidad de Apoyo Normativo, será conformada por postulación que haga cada concejal ante la Mesa Directiva de la Corporación, dentro de la denominación de cargos, códigos y grados salariales..."

"Los empleados públicos pertenecientes a las Unidades de Apoyo Normativo, son funcionarios de manejo y confianza en los términos establecidos en el parágrafo 1 del artículo 5 de la Ley 443 de 1998 y en consecuencia se consideran de libre nombramiento y remoción." (Negrilla fuera de texto)

Así las cosas, se considera que las Unidades de Apoyo Normativo existen mientras el Concejal que tiene derecho a la Unidad de Apoyo, esté ejerciendo el periodo constitucional para el cual fue elegido; la planta de personal de cada Unidad de Apoyo Normativo estará conformada por funcionarios de manejo y confianza que son considerados de libre nombramiento y remoción y además dichos servidores públicos se encuentran dentro de la denominación, nivel, código y grado salarial de los cargos de Asesor y Profesional Universitario. Es importante precisar que la citada Ley 617, que contempla la posibilidad de la existencia de las Unidades de Apoyo Normativo, dispone que estarán sujetas al periodo de los concejales, apoyándolos en el ejercicio de sus funciones. Por tanto, cada concejal postula ante la Mesa Directiva las personas que desea que conformen su Unidad, siendo función de la Mesa Directiva proceder a efectuar los nombramientos, previa solicitud del respectivo concejal, los cuales desempeñaran los cargos por el mismo periodo constitucional establecido para el Concejal.

Se debe tener en cuenta que las vinculaciones de los funcionarios que conforman las Unidades de Apoyo Normativo se realizan mediante nombramientos ordinarios, por lo mismo, el retiro del servicio de dichos funcionarios se efectuará a través de acto administrativo, por terminación del periodo constitucional del concejal que los postuló".

Como se dijo anteriormente, las Unidades de Apoyo Normativo son cargos asignados a cada concejal, los cuales estarán directamente bajo dependencia y subordinación de los Concejales, a quienes apoyarán en el ejercicio de sus funciones y no se les podrá establecer funciones o fines diferentes para los cuales fueron creados.

La planta de personal de cada Unidad de Apoyo Normativo, será conformada por postulación que haga cada concejal ante la Mesa Directiva de la Corporación, dentro de la denominación de cargos, códigos y grados salariales

Las funciones de las Unidades de Apoyo Normativo, en su desarrollo normal exigen una confianza plena y total, o implican una decisión política, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de la Corporación, y el cabal desempeño de la labor asignada debe responder a las exigencias discrecionales del concejal. Las funciones a desarrollar por parte de las unidades de Apoyo Normativo deben estar contempladas en el reglamento interno de cada Corporación.



Las funciones de las Unidades de Apoyo Normativo, en su desarrollo normal exigen confianza plena y total, y el cabal desempeño de la labor asignada debe responder a las exigencias discrecionales del Concejal.

Conforme a lo anterior, y en respuesta a su pregunta, las normas del Decreto 1042 de 1978 relativas a jornada laboral (artículo 33), son aplicables a los miembros de las Unidades de Apoyo Normativo de los Concejales.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 la jornada legal de trabajo para los empleados públicos nacionales es de 44 horas a la semana. Para las entidades del nivel territorial, en virtud de la sentencia de la Corte Constitucional C-1063 de 2000, que declaró inexecutable apartes del artículo 3 de la ley 6 de 1945, se considera que la norma aplicable es el decreto 1042 de 1978.

Preceptúa el citado artículo 33º lo siguiente: **“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 vigilancia² 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.”

Así, la jornada de trabajo corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor a desempeñar, dentro de los parámetros señalados por la ley; de tal manera que al establecerse por la ley un límite semanal de cuarenta y cuatro (44) horas para la jornada laboral, la asignación básica mensual fijada en las escalas de remuneración corresponde a esas horas.

No obstante lo anterior, es importante recalcar, tal como se dijo anteriormente, que los empleados de las Unidades de Apoyo Normativo de los Concejos y Asambleas tienen la naturaleza de servidores públicos de libre nombramiento y remoción.

De acuerdo con lo anterior, el empleado asignado a las Unidades de Apoyo Normativo debe ser de la entera confianza y manejo del concejal al cual fue designado, por lo cual es el concejal quien postula el nombre del candidato ante la Mesa Directiva de cada Corporación.

El Consejo de Estado -Sala de lo Contencioso Administrativo-Sección Segunda, en Sentencia del 20 de marzo de mil novecientos ochenta (1980), dentro del Expediente Número 2395, expresó en relación con la jornada laboral de los algunos empleados públicos que por su naturaleza y las funciones correspondientes no están sujetos a jornada de trabajo, lo siguiente:

² Lo subrayado fue modificado por la Ley 85 de 1986.

"(...) Las disposiciones siguientes, que reglamentan la materia, no dicen, ni podrían decirlo, que el Alcalde tiene un horario dentro del cual es Alcalde y dispone del resto de horas de un día para hacer lo que a bien tenga, durante las cuales horas no es alcalde. Es de elemental sentido común, es de Perogrullo, que la función pública que ejerce y la investidura que tiene son permanentes en el tiempo, no separables, unas horas sí y otras horas no. La cosa es de tal manera evidente y clarísima, y de tal forma sencilla, que no hay para qué abundar más en ella".

(...) La Sala acoge en su integridad el anterior concepto porque es evidente que en el orden jerárquico de los empleos públicos existen algunos que por su naturaleza y las funciones correspondientes no están sujetos a jornada de trabajo, esto es, no están sometidos a horario, sino que, por el contrario, sus titulares se entienden están comprometidos en todo momento al ejercicio de las funciones que le son propias.

En el orden de la actividad privada la ley consagra expresamente cuáles trabajadores no están sujetos a jornada alguna de trabajo por razón de la función desempeñada y entre ellos, los primeros, son los empleados de dirección y de confianza. En el sector privado un presidente de empresa, un gerente, vicepresidente o subgerente no está sujeto a jornada de trabajo. Se entiende que las obligaciones y responsabilidades propias del cargo implican que tales empleados están en disponibilidad en todo momento para acudir al cumplimiento de sus deberes.

Si esto se predica, con definición legal, de los empleados del sector privado, con cuánta mayor razón debe consagrarse este criterio para los empleados del servicio público, cuyo correcto desempeño interesa a la comunidad entera y compromete la tranquilidad ciudadana, el orden público y la seguridad de las personas, factores todos que requieren que en ningún momento pueda presentarse un vacío de autoridad que pudiere producir funestas consecuencias" (Negrilla y subrayado fuera del texto).

Por otra parte, la Ley 734 de 2002 "Código Único Disciplinario", señala:

"Artículo 34. LOS DEBERES. Son deberes de todo servidor público:

(...)

11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales. (...)"

Los empleados públicos pertenecientes a las Unidades de Apoyo Normativo, son empleados de manejo y confianza cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente al Concejal, por lo que esta Dirección Jurídica considera que con mayor razón, estos empleados, además de cumplir con un horario determinado, su actividad es permanente y deben estar en disponibilidad en todo momento para acudir al cumplimiento de sus deberes.

2.- Con relación a los permisos para adelantar estudios de posgrado, le manifiesto que la ley no prevé permisos a favor de los empleados públicos para adelantar estudios dentro de la jornada laboral; no obstante, se considera discrecional por parte de la entidad el acceder a estos permisos, siempre y cuando no se menoscabe la prestación del servicio. Para ello podría acordarse con el Jefe de la respectiva entidad el tiempo de permiso para estudios y la forma de reposición del mismo.

De acuerdo con las disposiciones legales (Decreto 1042 de 1978) la asignación mensual corresponde a jornadas de 44 horas semanales y dentro de este límite legal, los jefes de cada



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores a las necesidades de la institución, para lo cual establecerán los horarios en los que se prestará el servicio.

De esta manera, es viable que la entidad conceda el permiso para adelantar estudios, condicionado a que el empleado compense el tiempo correspondiente, en el horario que establezca la entidad.

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

Cordialmente,

Claudia Patricia Hernandez Leon

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

mh Directora Jurídica

Mónica Herrera/CPHL

600.4.8.