



Al contestar por favor cite estos datos:  
Radicado No.: 20246000295341  
Fecha: 24/04/2024 04:01:35 p.m.

Bogotá D.C.

Señor:  
ANÓNIMO

**REF: PROVISIÓN.** Prórroga de la posesión RAD. 20242060248902  
del 18 de febrero del 2024

Reciba un cordial saludo por parte de la función pública.

En atención a su comunicación mediante de la cual consulta, *“Buen día deseo saber si pido noventa días de prórroga deben ser los noventa día exactos o puedo elegir en cualquier momento cuándo empezar o esperar los noventa días y aparte si en el municipio que pedí la prórroga no trabajan los miércoles y esos días los cuentan cómo no hábiles si aplica o son días normales así no trabaje en esa alcaldía”*

Me permito manifestarle lo siguiente:

El Decreto [1083](#) de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece:

**ARTÍCULO 2.2.5.1.6.** Comunicación y término para aceptar el nombramiento. El acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, **indicándole que cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo.**

**“ARTÍCULO 2.2.5.1.7.** Plazos para la posesión. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, **si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.**” (Destacado nuestro)

De acuerdo con lo dispuesto en las normas transcritas, la persona nombrada en un empleo público, una vez informada de la designación mediante comunicación escrita, cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo, el cual

se contabilizará a partir de la fecha de la comunicación; y dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de aceptación deberá tomar posesión del respectivo cargo, término que podrá ser prorrogado si la persona designada no residiere en el lugar del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora, pero en todo caso la prórroga no podrá exceder de noventa (90) días hábiles y deberá constar por escrito.

Por consiguiente, la concesión de la prórroga es facultativo del nominador, quien debe analizar cada caso en particular y decidir cuál causa es justificada para prorrogar la posesión en el empleo, teniendo en cuenta las normas que se han dejado transcritas.

De lo anteriormente analizado, el plazo para posesionarse en un cargo público es de diez (10) hábiles siguientes a la aceptación del nombramiento y podrá tener una prórroga por un término de hasta noventa (90) días hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora, tiempo de prórroga que empezará a contabilizarse una vez superado el término inicial de los 10 días y que tiene como límite 90 días; es decir, el ciudadano podrá solicitar que se le otorgue un término menor de prórroga.

Ahora en lo referente a la jornada laboral de los empleados públicos, el Decreto 1042 de 1978<sup>1</sup> frente a la jornada laboral contenida en el artículo 33 dispone:

**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 horas semanales. (...)*

*Dentro del límite máximo 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.*

De acuerdo a la normativa transcrita, la jornada laboral será de 44 horas semanales las cuales deberán cumplir los empleados públicos y será distribuida en el horario de trabajo que el jefe de la entidad establezca, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes; deduciéndose, así que el día domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor de este día es incrementado a los demás

De acuerdo a la normativa, la jornada máxima legal para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial, es de 44 horas semanales, en donde, dentro del límite

<sup>1</sup> *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".*

fijado en dicho artículo y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el jefe de la respectiva entidad puede establecer el horario de trabajo y si es el caso, 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 las cosas, los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la entidad, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada máxima de 44 horas semanales, como lo dispone el Decreto Ley 1042 de 1978.

Por otro lado, la Ley 4 de 1913<sup>2</sup> dispone:

*Artículo 62. En los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil.*

De esta manera, si el día miércoles es concebido por la administración municipal como vacante o no hábil, así deberá cumplirse, y no resultará viable contabilizarlo dentro del término de los días hábiles.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/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: Mayerly caro  
Revisó: Maia Borja  
Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

---

<sup>2</sup> “Sobre régimen político y municipal.”

