

**Función Pública**

Concepto 494631 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20256000494631

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000494631

Fecha: 28/10/2025 04:07:30 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. SUBTEMA: Cumplimiento de la jornada en entidades públicas. NEGOCIACIÓN COLECTIVA - Materias de negociación. Radicado: No. 20259000643082 de fecha 25 de septiembre de 2025.

“El Sindicato Unitario Nacional de trabajadores del Estado SUNET, presentó el pliego de solicitudes ante el alcalde del municipio de Choachí, por parte de los empleados públicos afiliados a este sindicato. Dentro de las peticiones presentadas, solicitan: 1.- Adopción de jornada laboral unificada: la jornada laboral que regirá y se aplicará para los servidores públicos vinculados al servicio del municipio será de 40 horas de lunes a viernes, reconociendo como días de descanso el sábado y domingo. 2.- Subsidio óptico: El municipio de Choachí apoyará con un subsidio óptico de \$200 mil pesos para el servidor público que medicamente sea formulado por la Entidad Promotora de Salud EPS a la cual se encuentre afiliado. 3.- El municipio de Choachí asignará los recursos necesarios para atender las necesidades de educación de los empleados públicos y sus familias así: Para preescolar y primaria la suma de \$200 mil pesos anuales. Para Bachillerato la suma de \$300 mil pesos anuales. Para técnico o tecnólogo la suma de \$500 mil pesos anuales por cada hijo menor de 25 años, y para pregrado y posgrado la suma de \$700 mil pesos anuales por cada hijo menor de 25 años. 4.- Reconocimiento de Incapacidades Laborales: el municipio de Choachí asumirá el pago de la diferencia del 34% del sueldo durante la incapacidad laboral y enfermedad común, es decir del valor restante por incapacidades superiores a los dos primeros días de incapacidad y hasta los primeros 45 días, asegurando al trabajador un ingreso económico durante el periodo de su convalecencia... De acuerdo con lo anterior, en mi calidad de jefe de talento humano de la alcaldía municipal de Choachí, recurro a ustedes para su amable asesoría jurídica y, poder analizar las peticiones inmersas en el pliego presentado por SUNET, ¿si dentro del marco jurídico se deben aceptar? Es de anotar que a los empleados públicos se les viene garantizando sus derechos, laboran las 44 horas que establece el Decreto Ley 1042 de 1978 y como lo reconoce el artículo 22 de la Ley 909 de 2004.” (Sic)

Me permito manifestarle lo siguiente:

De conformidad con el Decreto 430 de 2016¹, modificado por el Decreto 1603 de 2023², este Departamento Administrativo le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías.

La resolución de los casos particulares, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares. Sin embargo, a modo de información general respecto de la situación planteada, le informamos lo siguiente:

Sobre la jornada laboral de los servidores públicos el Decreto Ley 1042 de 1978³ 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 horas semanales. (...)”

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”. (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De conformidad con la norma, la jornada de 44 horas semanales que deben cumplir los empleados públicos puede ser distribuida por el jefe del organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes, es decir, el día domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor de este día es incrementado a los demás.

Respecto de las materias de negociación, el Decreto 243 de 2024⁵ establece:

“ARTÍCULO 2.2.2.4.5. Materias de negociación. Son materias de negociación: Las condiciones del empleo, y

Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes según el ámbito de negociación y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la determinación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO. *En materia salarial y prestacional habrá negociación en el ámbito nacional exclusivamente, de conformidad con las posibilidades fiscales y presupuestales. En relación con el incremento salarial no se podrán acordar aumentos diferenciados en los ámbitos nacional, sectorial, territorial o singular.*

ARTÍCULO 2.2.2.4.6. *Materias que no son objeto de negociación. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:*

La estructura del Estado, la estructura orgánica y la estructura interna de sus Entidades y organismos;

Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;

El mérito como esencia y fundamento de la carrera;

La atribución disciplinaria de las autoridades públicas;

La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y Reglamentaria". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo con el Decreto 1042 de 1978 la jornada laboral está implementada para los empleados públicos en 44 horas semanales, la cual fue establecida por el Presidente de la República en ejercicio de facultades extraordinarias; respecto de la posibilidad de negociar dicha jornada, establece el Decreto 243 de 2024 que, no es posible negociar la potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria, de esta manera, únicamente el congreso de la República o el gobierno nacional en ejercicio de dichas facultades podrá modificar la jornada de los empleados públicos.

Así mismo el Decreto 1072 de 2015⁶, dispone:

"ARTÍCULO 2.2.2.4.5. Materias de negociación. Son materias de negociación:

Las condiciones del empleo, y

Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes según el ámbito de negociación y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la determinación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO. En materia salarial y prestacional habrá negociación en el ámbito nacional exclusivamente, de conformidad con las posibilidades fiscales y presupuestales. En relación con el incremento salarial no se podrán acordar aumentos diferenciados en los ámbitos nacional, sectorial, territorial o singular. [Subrayado nuestro]."

Respecto de las reglas para adelantar la negociación entre las entidades u organismos públicos y los sindicatos de empleados, así como las materias objeto de negociación, el Decreto 1072 de 2015, establece:

"ARTÍCULO 2.2.2.4.4. Reglas de aplicación. Son reglas de aplicación de este Capítulo, las siguientes:

El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas.

-

El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

Unidad en la negociación colectiva, que significa unidad de pliego, de comisión negociadora unificada sindical, de mesa de negociación y de acuerdo colectivo por ámbito de negociación, ya sea nacional, sectorial, territorial y/o por entidad de carácter singular.

Aplicación de los principios de transparencia, publicidad y veracidad sobre el número de afiliados de cada organización sindical en las entidades públicas correspondientes, que se determinarán en el censo sindical que deberá realizar de manera bienal el Ministerio del Trabajo.

La negociación en todos los ámbitos o niveles se realizará como regla general en forma presencial; excepcionalmente la negociación podrá ser de forma virtual o mixta, según sea convenido por las partes.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Entre tanto se realice el censo sindical por parte del Ministerio del Trabajo, la representatividad de las organizaciones sindicales se deberá determinar conforme con siguiente información:

Certificado de descuento mensual efectuado por el empleador y pagado a la respectiva organización sindical, federal y confederal.

La certificación que, como requisito y condición de participación, necesariamente deberá expedir toda organización bien sea sindicato, federación o confederación, con las firmas de su secretario y fiscal, sobre el número de sus empleados públicos afiliados, registrados en los libros sindicales, con derecho y pago de su cuota sindical descontada por el empleador.

Esta certificación se entenderá expedida bajo la gravedad de juramento y debe ser coincidente con los fondos depositados en bancos por concepto de cuotas sindicales descontadas a los empleados públicos y consignadas a las organizaciones sindicales, con corte al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

En caso de no entregarse la certificación o de no ser expedida en forma concreta, precisa y cierta sobre el número de empleados públicos afiliados a una organización sindical, quedará suspendida la participación, permisos sindicales y demás garantías eventuales de la respectiva organización sindical y sus negociadores o delegados durante el proceso de negociación, hasta tanto expida la certificación en forma debida, precisa y cierta.

Del mismo modo, el área de Talento Humano de cada entidad o quien haga sus veces deberá expedir una certificación en la que conste el número de afiliados con descuento por cada organización sindical.

En caso de existir diferencia entre las certificaciones señaladas en los numerales 1 y 2 del presente párrafo, para determinar el número de afiliados a las organizaciones, la organización sindical deberá demostrar el número de servidores públicos que efectúan el pago directo de la cuota sindical ordinaria." (Subraya fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, es claro que las negociaciones que se surtan con los sindicatos de empleados públicos y las entidades u organismos del Estado se deberán respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

De igual manera, es importante tener presente que, en materia de negociación, las organizaciones sindicales de los empleados públicos podrán presentar pliego de peticiones en relación con las condiciones del empleo excluyendo la negociación elementos salariales y prestacionales por cuanto, dicha regulación le corresponde de manera exclusiva al Gobierno Nacional de conformidad con lo expuesto en la Ley 4 de 1992 en concordancia con el literal e) del numeral 19 del artículo 150 de la Carta Política.

Frente al particular, es importante tener en cuenta que la regulación de estos por quien no tiene la competencia es ilegal, tal como lo afirma el Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente: Germán Bula Escobar, fecha: 28 de febrero de 2017, radicado número 11001-03-06-000-2016-00110-00(2302), al referirse sobre la procedencia de reconocer primas extralegales:

"Las asignaciones salariales creadas por ordenanzas antes del Acto Legislativo 01 de 1968 son ajustadas a derecho y deberán ser pagadas a los servidores de la educación a cuyo favor hayan sido legalmente decretadas, hasta cuando se produzca su retiro.

Para el período transcurrido desde la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 1968 hasta la entrada en vigencia de la Constitución de 1991, es claro que el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de todos los niveles no podía ser creado por acuerdos y

ordenanzas y que a las asambleas departamentales solamente les estaba asignada la competencia para determinar las escalas salariales.

Por tal razón las normas departamentales que crearon primas extralegales contrariaban la Constitución Política de manera evidente, lo que implica para la Administración la obligación de aplicar la excepción de inconstitucionalidad.

Ningún educador podía ni puede ser beneficiario de asignaciones salariales creadas en oposición a la Constitución.

No obstante, los dineros percibidos por los docentes desde que entró a regir el Acto Legislativo 1 de 1968, en principio no deben ser reintegrados pues se entienden recibidos de buena fe.

Las primas extralegales creadas por corporaciones o autoridades territoriales no pueden ser pagadas pues carecen de amparo constitucional.

Para evitar el pago de lo no debido, la Administración debe aplicar la excepción de inconstitucionalidad respecto de los actos expedidos por las autoridades territoriales que crearon las denominadas primas extralegales.

Los dineros percibidos por los docentes y originados en los conceptos aludidos desde que entró a regir la Constitución de 1991, en principio no deben ser reintegrados pues se entienden recibidos de buena fe.

En todo caso, si la Administración considera que se debe obtener el reintegro de lo indebidamente pagado, podrá acudir al medio de control de reparación directa.

Por ser asignaciones sin amparo constitucional no pueden ser pagadas por el Estado.”

Conforme a lo anterior, el Consejo de Estado considera que aquellos elementos salariales y prestacionales que se hayan expedido por las autoridades diferentes al Gobierno nacional con posterioridad al Acto Legislativo 1 de 1968 carecen de amparo constitucional por cuanto, dicha competencia ha sido atribuida única y exclusivamente a este.

Es importante tener presente que la ley general de presupuesto prohíbe modificar o afectar el presupuesto para gastos adicionales diferentes a los previstos en la norma, así como para destinar los recursos de capacitación y bienestar social para crear o incrementar salarios, prestaciones sociales, entre otros, so pena de la responsabilidad disciplinaria, fiscal y penal por incumplimiento de la ley.

En materia presupuestal y autorización del gasto público los artículos 345 y 346 de la Constitución Política consagran:

“ARTÍCULO 345. En tiempo de paz no se podrá percibir contribución o impuesto que no figure en el presupuesto de rentas, ni hacer erogación con cargo al Tesoro que no se halle incluida en el de gastos.

Tampoco podrá hacerse ningún gasto público que no haya sido decretado por el Congreso, por las asambleas departamentales, o por los concejos distritales o municipales, ni transferir crédito alguno a objeto no previsto en el respectivo presupuesto.

ARTÍCULO 346. Modificado por el art. 3, Acto Legislativo 003 de 2011. El nuevo texto del inciso primero es el siguiente: El Gobierno formulará anualmente el presupuesto de rentas y ley de apropiaciones, que será presentado al Congreso dentro de los primeros diez días de cada legislatura.

El presupuesto de rentas y ley de apropiaciones deberá elaborarse, presentarse y aprobarse dentro de un marco de sostenibilidad fiscal y corresponder al Plan Nacional de Desarrollo. En la Ley de Apropiaciones no podrá incluirse partida alguna que no corresponda a un crédito judicialmente reconocido, o a un gasto decretado conforme a ley anterior, o a uno propuesto por el Gobierno para atender debidamente el funcionamiento de las ramas del poder público, o al servicio de la deuda, o destinado a dar cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo.

Las comisiones de asuntos económicos de las dos cámaras deliberarán en forma conjunta para dar primer debate al proyecto de Presupuesto de Rentas y Ley de Apropiaciones (Destacado nuestro).

En consecuencia, no es procedente que una entidad pública reconozca gastos adicionales a los determinados en la ley, debido a que efectuaría un gasto no decretado por el Congreso.

Adicional a lo anterior, la Ley 1523 de 2024, «Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2025», establece:

“ARTÍCULO 14. Prohíbese tramitar actos administrativos u obligaciones que afecten el presupuesto de gastos cuando no reúnan los requisitos legales o se configuren como hechos cumplidos. El representante legal y ordenador del gasto o en quienes estos hayan delegado, responderán disciplinaria, fiscal y penalmente por incumplir lo establecido en esta norma.

(...)

ARTÍCULO 17. Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.

Todos los funcionarios públicos de la planta permanente o temporal podrán participar en los programas de capacitación de la entidad; las matrículas de los funcionarios de la planta permanente o temporal se girarán directamente a los establecimientos educativos, salvo lo previsto por el artículo 114 de la Ley 30 de 1992, modificado por el artículo 27 de la Ley 1450 de 2011. Su otorgamiento se hará en virtud de la reglamentación interna para la planta permanente o temporal del órgano respectivo.

La ley general de presupuesto prohíbe modificar o afectar el presupuesto para gastos adicionales diferentes a los previstos en la norma, así como para destinar los recursos de capacitación y bienestar social para crear o incrementar salarios, prestaciones sociales, entre otros, so pena de la responsabilidad disciplinaria, fiscal y penal por incumplimiento de la ley.

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, las entidades públicas en el marco de una negociación colectiva con las organizaciones sindicales de sus empleados públicos no deben reconocer y pagar primas extralegales, bonificaciones o auxilios pues su creación no procede a través de un proceso de negociación colectiva en ese nivel, en tanto, contradice la constitución, la ley y los decretos, en esta materia, toda vez que este tipo de acuerdo no se ajusta a las materias permitidas de negociación, máxime cuando la ley general de presupuesto prohíbe a las entidades afectar el presupuesto para materias no autorizadas, so pena de ser responsables disciplinaria, fiscal y penalmente, y, que ya se indicó, la única autoridad facultada para su creación es el Gobierno nacional en cabeza del Presidente de la República.

Es importante tener presente que la protección de la visión de los empleados públicos se encuentra prevista con los aportes y afiliación a las EPS que elijan los empleados públicos, los cuales se encuentran contenidos en el artículo 5 del Decreto ley 1045 de 1978, en consecuencia, no es dable efectuar otro tipo de negociaciones frente al particular.

De otra parte, es importante tener presente que, mediante la expedición de la Ley 1960 de 2019⁷ se modificó lo previsto, entre otros, en el

Decreto Ley 1567 de 1998⁸, en el que se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

De acuerdo con la normativa, los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad.

Ahora bien, en relación con la capacitación, el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998 la definió como “el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”

El párrafo del anterior artículo hizo claridad al determinar que la educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

Frente al particular, se considera importante tener en cuenta que, el Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente Dr. Germán Alberto Bula Escobar, mediante concepto de radicado número único: 11001-03-06-000-2020-00205-00 (2455) el 18 de diciembre de 2020, indicó que todos los empleados, incluidos los provisionales y sus familias deben ser incluidos como beneficiarios de los auxilios para educación formal.

Así las cosas, se considera que los programas de capacitación y de estímulos a favor de los servidores públicos se encaminan a orientar el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos; así como establecer capacidades instaladas en las entidades u organismos públicos, de tal manera que se mejore la prestación de los servicios a su favor; los cuales, por disposición contenida en el inciso segundo del artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998 serán beneficiarios los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y en concepto del Consejo de Estado todos los empleados, incluidos los nombrados en provisionalidad y sus familias.

De acuerdo con lo expuesto, y en atención puntual de su interrogante, se considera importante tener en cuenta que, con la expedición de la Ley 1960 de 2019 y el concepto del Consejo de Estado arriba referenciado, en el marco jurídico actual todos los empleados públicos, incluidos los nombrados en provisionalidad y sus familias pueden ser beneficiarios de los auxilios económicos para educación formal, no obstante, el Legislador contempló que la prioridad debe darse a los empleados con derechos de carrera administrativa, en consecuencia, en el caso que el presupuesto sea insuficiente, se deberá dar prioridad a las solicitudes presentadas por los empleados con derechos de carrera administrativa.

En este orden de ideas, en criterio de esta Dirección Jurídica, mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 se establecen las reglas que deben cumplir los empleados públicos a efectos de ser beneficiarios de los programas de bienestar social e incentivos, por lo que no es procedente que dicha reglamentación se acuerde en el marco de una negociación colectiva, pues se reitera, la ley se encargó de ello.

Finalmente frente las normas de seguridad social, se precisa que el artículo 1 del Decreto 2943 de 2013 establece las reglas para el reconocimiento y pago de las incapacidades de origen común o laboral, previniendo que en el caso que, la incapacidad del servidor se origine

por enfermedad general, los primeros dos (2) días deben ser reconocidos por la entidad empleadora en un 100%, y los días que excedan serán reconocidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud, es decir, por la respectiva EPS en la que se encuentre afiliado el empleado, en los términos del artículo 18 del Decreto Ley 3135 de 1968; que prescribe lo siguiente:

“ARTÍCULO 18. AUXILIO POR ENFERMEDAD. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad, los empleados o trabajadores tendrán derecho a que la respectiva entidad de previsión social le pague, durante el tiempo de la enfermedad, las siguientes remuneraciones:

a) Cuando la enfermedad fuere profesional, el sueldo o salario completo durante ciento ochenta (180) días, y

b) Cuando la enfermedad no fuere profesional, las 2 terceras partes (2/3) del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes.

PARÁGRAFO. *La licencia por enfermedad no interrumpe el tiempo de servicio.*

Cuando la incapacidad exceda de ciento ochenta (180) días el empleado o trabajador será retirado del servicio y tendrá derecho a las prestaciones económicas y asistenciales que este decreto determina.”

A su vez, el Decreto 1848 de 1969, por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968, establece:

“ARTÍCULO 9. PRESTACIONES. En caso de incapacidad comprobada para trabajar, motivada por enfermedad no profesional, los empleados públicos y los trabajadores oficiales tienen derecho a las siguientes prestaciones:

a. Económica, que consiste en el pago de un subsidio en dinero, hasta por el término máximo de ciento ochenta (180) días, que se liquidará y pagará con base en el salario devengado por el incapacitado, a razón de las dos terceras partes (2/3) de dicho salario, durante los primeros noventa (90) días de incapacidad y la mitad del mencionado salario durante los noventa (90) días siguientes, si la incapacidad se prolongare; y

b. Asistencial, que consiste en la prestación de servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos, de laboratorio y hospitalarios, a que hubiere lugar, sin limitación alguna y por todo el tiempo que fuere necesario.”

De conformidad con el artículo 18 del Decreto 3135 de 1968 y el artículo 9 del Decreto 1848 de 1969, el empleado incapacitado tendrá derecho al pago de un subsidio en dinero correspondiente a un salario completo durante ciento ochenta días (180), cuando la enfermedad fuere profesional y a las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes, cuando la enfermedad no fuere profesional.

Por consiguiente, las reglas respecto de la seguridad social como es el caso de la salud y de la forma como se deben realizar el pago de las incapacidades médicas se encuentra a cargo de la ley, sin que sea facultativo de las entidades públicas pactar situaciones diferentes a las allí indicadas.

Frente al particular, esta Dirección Jurídica ha sido consistente al indicar a las entidades públicas no podrán en el marco de acuerdos laborales suscritos con los sindicatos de empleados públicos contemplados en el Decreto 1072 de 2015⁹, pactar reconocimientos que se aparten de las facultades que Constitucional o legalmente les han sido asignadas y comprometan el presupuesto público en situaciones como las planteadas en su escrito.

Es preciso destacar que, dentro del acuerdo laboral podrán tratarse aspectos relacionados con la flexibilización del horario de trabajo, siempre que se respete la jornada laboral de 44 horas a la semana y sin que se vea afectada la prestación del servicio; situaciones relacionadas con calidad de vida laboral (mejoramiento de las condiciones en el puesto de trabajo, propender por un ambiente laboral seguro), adopción de medidas encaminadas a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los empleados; adopción de programas de capacitación y estímulos, bienestar social e incentivos y los demás aspectos que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos.

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

JUAN MANUEL REYES ÁLVAREZ.

Director Jurídico.

Datos de quien Proyectó Sandra M. Mora C – Oficina jurídica DAFP

Datos de quien Revisó

Datos de Vo. Bo. Harold Israel Herreño Suarez - Oficina jurídica DAFP

Código TRD 11602

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

“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”.

“Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.

Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos

«Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo»

“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”

Fecha y hora de creación: 2026-03-16 21:55:55