



# Concepto 314051 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000314051\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000314051

Fecha: 06/05/2024 05:52:54 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Jornada laboral. Jornada laboral de empleado públicos. RAD.: [20242060350472](#) del 22 de abril de 2024.

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual consulta sobre la posibilidad para que las entidades del Estado otorguen días libres a sus empleados públicos.

Al respecto me permito manifestar lo siguiente:

De acuerdo con el Decreto [430](#) de 2016, modificado por el Decreto [1603](#) de 2023<sup>1</sup>, el objeto del Departamento Administrativo de la Función Pública consiste en el: “*fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación*”. Por lo tanto, este departamento no tiene competencia de resolver situaciones de carácter particular.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

En este orden de ideas, a manera de orientación general, inicialmente, es preciso indicar que a partir de la Sentencia C-1063 de 2000, la jornada laboral aplicable a los empleados públicos del Orden Territorial, es la contenida en el Decreto [1042](#) de 1978<sup>2</sup>.

Ahora bien, sobre la jornada laboral que deben cumplir los empleados públicos, el Decreto [1042](#) de 1978, señala:

“Artículo 33º.- 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 excede la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras.”*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 la jornada legal para los empleados públicos nacionales es de 44 horas a la semana, y de lo establecido en el artículo 21 de la misma norma se infiere que los empleos de tiempo completo tienen una jornada diaria de 8 horas, jornada aplicable a los empleados públicos territoriales en virtud de lo señalado en la sentencia C-1063 del 16 de agosto de 2000, expedida por la Corte Constitucional, por la cual se unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial.

Como se mencionó, las normas que regulan la materia señalan un numero de cuarenta y cuatro (44) horas laborales a la semana, sin embargo, por costumbre en nuestro país, se establecen jornadas diarias de ocho horas, las cuales se cumplen en días hábiles o incluso los días sábados, quedando facultado el jefe del organismo para establecer el horario de trabajo de lunes a viernes e incrementar en estos días y no laborar el día sábado.

Los dominicales y festivos son por disposición legal, días de descanso, razón por la cual no debe laborarse en dichos días para cumplir con las cuarenta y cuatro (44) horas semanales. En caso de que se labore en esos días de descanso obligatorio, se deberán remunerar de acuerdo con las reglas señaladas en el Decreto 1042 de 1978.

Frente a la jornada laboral, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, con ponencia de la Dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez, en Sentencia del 19 de febrero de 2015, señaló lo siguiente:

*“...Como se desprende de la norma, la jornada ordinaria de trabajo corresponde a 44 horas semanales, pero se contempla una excepción para aquellos empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, a los que podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas. Dentro de esos límites fijados en el artículo, podrá el jefe del organismo establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras; hace la advertencia que el trabajo realizado el día sábado, no da derecho a remuneración adicional, salvo que excede la jornada máxima semanal, aplicándose lo dispuesto para las horas extras. La regla general para empleos de tiempo completo es de*

*44 horas semanales y por excepción la Ley 909 de 2004, creó empleos de medio tiempo o de tiempo parcial. La jornada laboral se encuentra íntimamente ligada al salario, así pues, éste puede tener variables según la naturaleza de las funciones y las condiciones en se deben ejercer, se encuentra por ejemplo el trabajo nocturno comprendido entre las 6 p.m. y las 6 a.m., que tiene una sobre remuneración del 35%, o el trabajo suplementario por dominicales y festivos, así como el ordinario o habitual y el ocasional, que tiene una regulación específica...”* (Subrayado fuera de texto).

Es claro entonces, conforme con el pronunciamiento del Consejo de Estado, y en armonía con lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto ley 1042 de 1978, que la jornada ordinaria de trabajo corresponde a cuarenta y cuatro (44) semanales y dentro de ésta, el jefe del organismo establecerá el horario de trabajo y podrá compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo complementario o de horas extras.

Por otra parte, es precioso señalar que la Ley 1437 de 2011<sup>3</sup>, define los parámetros bajos los cuales las entidades del Estado deberán atender al público en general, entre otras cosas, lo concerniente al horario de atención:

*¿“ARTÍCULO 7. DEBERES DE LAS AUTORIDADES EN LA ATENCIÓN AL PÚBLICO. Las autoridades;*

*tendrán, frente a las personas que ante ellas acudan y en relación con los asuntos que tramiten, los siguientes deberes:*

*Dar trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción. Garantizar atención personal al público, como mínimo durante cuarenta (40) horas a la semana, las cuales se distribuirán en horarios que satisfagan las necesidades del servicio. Atender a todas las personas que hubieran ingresado a sus oficinas dentro del horario normal de atención. Establecer un sistema de turnos acorde con las necesidades del servicio las nuevas tecnologías, para la ordenada atención de peticiones, quejas, denuncias o reclamos, sin perjuicio de lo señalado en el numeral 6 del artículo 5º de este Código. Expedir, hacer visible y actualizar anualmente una carta de trato digno al usuario donde la respectiva autoridad especifique todos los derechos de los usuarios y los medios puestos a su disposición para garantizarlos efectivamente. Tramitar las peticiones que lleguen vía fax o por medios electrónicos, de conformidad con lo previsto en el numeral 1 del artículo 5º de este Código. Atribuir a dependencias especializadas la función de atender quejas y reclamos, y dar orientación al público. Adoptar medios tecnológicos para el trámite y resolución de peticiones, y permitir el uso de medios alternativos para quienes no dispongan de aquellos. Habilitar espacios idóneos para la*

consulta de expedientes y documentos, así como para la atención cómoda y ordenada del público. Todos los demás que señalen la Constitución, la ley y los reglamentos.

Es así, como la Ley señala los parámetros bajo los cuales, las entidades” (Subrayado fuera del texto).

De la norma citada, se puede concluir que las entidades del Estado tienen la facultad de establecer los horarios de atención al público, bajo los parámetros del numeral 2º y 3º; es decir, que dicho horario no podrá ser inferior a cuarenta (40) horas semanales y que deberá atenderse a todas las personas que ingresen a las oficinas de la entidad dentro del horario normal de atención.

Ahora bien, en el Código Único Disciplinario la Ley 1952 de 2019<sup>4</sup> establece:

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

(...)

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

¿Si se tiene en cuenta, de acuerdo a la anterior normativa, cada empleo tiene asignada una remuneración mensual que corresponde a la jornada laboral establecida y a los servicios efectivamente prestados. Motivo por el cual, en principio, es dable concluir que no resultaría viable el descanso de días remunerados que estén por fuera de los permisos remunerados (Artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015<sup>5</sup>) y, de los descansos compensados (Artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 1083 de 2015), de que trata la norma.¿

Ahora bien, respecto de la posibilidad de otorgar horas o días libres, se considera necesario acudir a las disposiciones que regulan los planes de bienestar y estímulos así:

El Decreto Ley 1567 de 1998<sup>6</sup>, en su Artículo 13 establece que los programas de bienestar social e incentivos hacen parte del sistema de estímulos para los empleados del estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Dichos programas en los términos del Artículo 20 del citado Decreto ibidem, deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad. Tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015, ya citado, señala:

“ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.”

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

*Deportivos, recreativos y vacacionales. Artísticos y culturales.*

*Promoción y prevención de la salud. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

*Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

**PARÁGRAFO 1.** Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

**PARÁGRAFO 2.** Para los efectos de este Artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.” (Se subraya).

En este orden de ideas, la normativa citada se refiere a la especial protección de los empleados públicos y sus familias a fin de mejorar los niveles de salud, recreación, vivienda, cultura y educación.

De la misma manera, tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados y sus familias, siempre y cuando estén diseñados conforme a lo dispuesto en la ley. Es importante precisar, que estos programas, como se anotó, pueden estructurarse dentro del área de protección social y servicios cubriendo necesidades en el campo educativo, de vivienda, salud, recreación y en el área de calidad de vida laboral.

En todo caso, al momento de elaborar los planes de bienestar social, corresponde a la administración tener en cuenta el estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, el diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas y la evaluación y seguimiento a los programas adelantados, así como la amplia cobertura de los beneficios, de tal forma que no se desvirtúe la naturaleza del programa, en atención a lo establecido en el Artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Así las cosas, se tiene que los empleadores podrán promover y gestionar jornadas que estén relacionadas con los objetivos de dichos planes.

Ahora bien, no se encuentra dentro de los planes de bienestar el otorgamiento de días o jornadas libres para los servidores, menos aun cuando dichas ausencias no se da atención al público, razón de la existencia de las entidades públicas.

De acuerdo con lo expuesto, y para dar respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica concluye lo siguiente:

1.- La jornada ordinaria de trabajo que deben cumplir los empleados públicos corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

2.- Dicha jornada ordinaria de trabajo podrá 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.

3.- Las entidades públicas tienen la facultad de establecer los horarios de atención al público, sin que dicho horario pueda ser inferior a cuarenta (40) horas semanales, adicionalmente, señala la norma que deberá atenderse a todas las personas que ingresen a las oficinas de la entidad dentro del horario normal de atención.

4.- Cada empleo tiene asignada una remuneración mensual que corresponde a la jornada laboral establecida y a los servicios efectivamente prestados. Motivo por el cual, en principio, es dable concluir que, no resultaría viable el descanso de días remunerados que estén por fuera de los permisos remunerados y de los descansos compensados, los cuales están debidamente regulados en la norma.

5.- Los programas de bienestar social e incentivos hacen parte del sistema de estímulos para los empleados del estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

6.- No se encuentra dentro de los planes de bienestar el otorgamiento de días o jornadas libres para los servidores, menos aun cuando dichas ausencias no se da atención al público, razón de la existencia de las entidades públicas; en ese sentido, esta Dirección Jurídica considera que, no resulta viable el otorgamiento de dichos permisos que no se encuentren justificados en la normativa citada.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Paula Alejandra Quitián. Revisó: Harold Israel Herreno S. Aprobó: Armando López Cortés.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

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". Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el "Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario". Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

---

*Fecha y hora de creación: 2026-02-02 01:45:52*