



**Función Pública**

## Concepto 061931 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20266000061931\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000061931

Fecha: 10/02/2026 09:14:41 a.m.

Referencia: JORNADA LABORAL. Reducción de jornada laboral y día de la familia. Radicado N° 20262060057252 del 28 de enero de 2026.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

*“En ese contexto, respetuosamente se solicita a ese Departamento Administrativo emitir un concepto jurídico que permita precisar:*

*Si el Día de la Familia continúa siendo una figura aplicable en el sector público como parte de los programas de bienestar social, pese a los cambios relacionados con la jornada laboral en el sector privado El alcance jurídico del Día de la Familia en el sector público, determinando si su otorgamiento constituye una obligación legal o una facultad administrativa sujeta a la planeación institucional y a las necesidades del servicio. Los criterios técnicos y jurídicos que deben observar las entidades públicas del orden territorial para su correcta implementación, evitando interpretaciones extensivas o inaplicaciones indebidas del régimen jurídico del empleo público.”.Sic*

En primer lugar, es necesario indicarle que de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016<sup>1</sup>, modificado por el Decreto [1603](#) de 2023<sup>2</sup>, este Departamento Administrativo tiene como objeto 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 anterior, la resolución de los casos particulares corresponderá 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, ni pronunciarse sobre las actuaciones u omisiones de las entidades públicas o las implicaciones legales derivadas de las mismas; no actúa como ente de control, investigación o seguimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, me permito dar respuesta a su interrogante de manera general, mencionando que el Decreto Ley 1042 de 1978<sup>3</sup>, establece sobre la jornada de trabajo de los empleados públicos de la siguiente manera :

«ARTICULO 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. A 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 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. 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 conformidad con la norma citada, la jornada de 44 horas semanales que deben cumplir los empleados públicos 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, 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.

En este sentido, la jornada laboral de 44 horas varía según la naturaleza del servicio y la continuidad en el mismo, es posible que se fijen los horarios del personal que se requiera para que se cumpla de manera ininterrumpida en jornadas diurnas, nocturnas o mixtas, distribuyéndola según la demanda de servicios, las cargas de trabajo y la disponibilidad presupuestal.

Por su parte, la Ley 2101 de 2021<sup>4</sup>, objeto de consulta, establece:

ARTÍCULO 1o. OBJETO. *La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.*

*PARÁGRAFO. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo, realizará mesas técnicas con gremios, sindicatos y demás grupos de interés con el objeto de plantear alternativas que permitan el fortalecimiento de la productividad laboral y soluciones a las problemáticas estructurales del mercado laboral. A partir de estas mesas, el Ministerio de Trabajo emprenderá acciones que mitiguen un posible impacto negativo de la reducción de las horas en el tejido económico y la rentabilidad de empresas. Así mismo, con el objeto de fortalecer la productividad, el Gobierno nacional desarrollará programas para mejorar la cualificación y las competencias de los trabajadores.*

ARTÍCULO 2o. DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA LABORAL. *Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

ARTÍCULO 161. DURACIÓN. *La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:*

(...).

ARTÍCULO 6. EXONERACIÓN. *La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.* (Subrayado fuera de texto)

Como vemos, la Ley 2101 de 2021 fue concebida para fortalecer la productividad laboral y aportar soluciones a las problemáticas estructurales del mercado laboral en el sector privado y empresarial, por lo cual su ámbito de aplicación se dirige a los trabajadores cuyas relaciones laborales estén reguladas y sujetas a lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo, y, por ende, no comprende a los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales).

En conclusión, en criterio de esta Dirección Jurídica, la reducción de la jornada laboral y la exoneración de la aplicación del [parágrafo](#) del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, establecida en la Ley 2101 de 2021 no resulta aplicable para los empleados públicos, por cuanto, su jornada laboral no se rige por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo sino por las disposiciones contenidas en el Decreto 1042 de 1978.

Ahora bien, sobre el día de la familia tenemos que, la Ley 1857 de 2017<sup>6</sup> y en el marco del fortalecimiento y garantía del desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, dispone:

*“ARTICULO 1. Modifíquese el artículo 1 de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:*

*ARTÍCULO 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.*

*En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.”*

A su vez, el artículo 3 se refiere a la adecuación de horarios laborales para el empleado a fin de acercarlos a sus familias en cumplimiento del objeto de esta ley, así:

*“(…) ARTÍCULO 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:*

*ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.*

*El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.*

*PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. (...)”*

De acuerdo con lo previsto en la norma, los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para el efecto, podrán convenir un horario flexible sobre el cumplimiento de su horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares.

De igual forma, contempla la norma que las entidades públicas y privadas deberán gestionar una jornada semestral en la que sus empleados

puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.

Ahora en el evento que no sea posible realizar esta jornada con la caja de compensación, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso y sin perjuicio de acordar la forma como se compensará dicho tiempo.

Ahora bien, el día de familia se encuentra enmarcado disposiciones contenidas en el Decreto 1567 de 1998<sup>7</sup>, que señala que las entidades deberán contar con programas para el bienestar e incentivo de los trabajadores y sus familias.

Conforme a esto, dichos programas en los términos del Decreto 1567 de 1998<sup>8</sup>, en su artículo 20 consagra:

*“Artículo 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social 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 en la cual labora.*

*PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”*

Así las cosas, 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. Finalmente, en el artículo 23 del citado Decreto se establece:

*“(…) ARTÍCULO 23.- Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.*

*Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad*

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.

Es así como, inicialmente el empleador debe gestionar por sí mismo o través de la caja de compensación el día de la familia en búsqueda de cumplir las finalidades para el cual se creó, de tal forma que, no se desvirtúe la naturaleza del beneficio otorgándolo solo como un día de descanso remunerado y sujeto a compensación.

Realizadas las anteriores precisiones normativas y para dar respuesta al motivo de la consulta, se concluye que la reducción de la jornada laboral y la exoneración de la aplicación del parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, establecida en la Ley 2101 de 2021 no resulta aplicable para los empleados públicos, por cuanto, su jornada laboral no se rige por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo sino por las disposiciones contenidas en el Decreto 1042 de 1978 y en lo relacionado con el día de la familia por el Decreto 1567 de 1998.

Como se puede ver, el otorgamiento del día de la familia hace parte de los programas de bienestar social que el empleador debe organizar para favorecer las condiciones de desarrollo integral del empleado y su familia. Así las cosas, la norma ordena al empleador a otorgar el día de la familia, ya sea por sí mismo, través de la caja de compensación, o como un día de descanso remunerado que de otorgará respetando la planeación institucional y las necesidades del servicio de la entidad.

Para más información respecto de las normas de administración de personal en el sector público, así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a estos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos 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,

HAROLD ISRAEL HERREÑO SUÁREZ

Coordinador Grupo de Asesoría, Conceptos y Relatoría Dirección Jurídica

Datos de quien Proyectó: Nathalia Andrea Vasquez - Dirección jurídica DAFP

Datos de quien Revisó

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

Código TRD: 11602

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

3 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

4 Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.

5 Artículo declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-507-23 de 22 de noviembre de 2023, Magistrado Ponente Dr. Jorge Enrique Ibáñez Najar.

6 Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”

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

8 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: 2026-06-21 05:11:57