



Función Pública

## Concepto 356311 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000356311\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000356311

Fecha: 28/09/2021 02:35:08 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Jornada de trabajo. Horarios Flexibles ¿Es procedente fijar un horario flexible a un empleado que convive con dos personas adultos mayores que tienen complicaciones de salud? Rad: 20219000605662 del 01 de septiembre de 2021.

Acuso de recibo la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta si es procedente fijar un horario flexible a un empleado que convive con dos personas adultos mayores que tienen complicaciones de salud; al respecto me permito señalar:

Inicialmente, es necesario aclarar que la Corte Constitucional en Sentencia [C-1063](#) de agosto de 2000 unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial.

En este orden de ideas, el Decreto Ley [1042](#) del 1978, frente a la jornada laboral de los empleados públicos establece:

«ARTICULO 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. 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.»* (Subraya y negrilla fuera de texto)

De acuerdo a la citada norma, la jornada laboral para los empleados públicos es de 44 horas a la semana, en donde, 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.

Por lo anterior se colige que los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la institución, 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 1042 de 1978.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de que las entidades puedan implementar horarios flexibles, el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece:

*“ARTÍCULO 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.”*

Como se infiere de la norma, los jefes de los organismos podrán establecer jornadas especiales para sus servidores públicos con el fin de fijar horarios flexibles que contribuyan a mejorar la calidad de vida, generar un mayor rendimiento y productividad en su trabajo, así como la satisfacción y motivación de sus servidores; sin afectar los servicios a su cargo y cerciorando el cumplimiento de la jornada laboral de 44 horas semanales. Por lo tanto, corresponde al representante legal de cada entidad, determinar la posibilidad de establecer horarios flexibles.

En todo caso, de acuerdo con la normatividad transcrita, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, les brinden mayor flexibilidad a los empleados para el cumplimiento de su jornada laboral.

De igual manera, la Ley 1857 de 2017, «por medio del cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones», señala:

*“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 acercarlo a su familia 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*

*(...)”*

*(subrayado fuera del texto)*

Se precisa que a través de la Ley 1857 de 2017, el Congreso de la República reguló las disposiciones para la promoción de los espacios en familia, incluyendo el Artículo 5 de la Ley 1361 de 2009 referente a las obligaciones de los empleadores frente al objetivo de esta Ley. Por medio de la norma en mención, se determinó entre otras medidas, que los empleadores podrán adecuar los horarios de trabajo de sus empleados para que estos atiendan deberes de protección y acompañamiento a sus familiares.

Así las cosas, dando respuesta a su interrogante, esta Dirección Jurídica considera que es potestativo por parte de la entidad determinar si es viable implementar los mecanismos señalados en la norma, sin que se afecta la jornada laboral y la prestación del servicio y en ese sentido, será el jefe de su entidad el que determine si es procedente adecuar su horario de trabajo a las circunstancias expuestas en su consulta, siempre que cumpla con la jornada laboral de 44 horas semanales, como lo dispone el Decreto Ley 1042 de 1978.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, 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: Nataly Pulido

Revisó: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "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"

---

*Fecha y hora de creación: 2025-08-02 15:55:15*