

**Función Pública**

Concepto 011611 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000011611

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000011611

Fecha: 12/01/2022 06:07:58 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Permiso. JORNADA LABORAL. Compensatorios. RADICACIÓN. 20219000737092 de fecha 10 de diciembre de 2021.

Reciba un cordial saludo, en atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si existe norma que permita que las entidades no concedan a los servidores permisos remunerados o compensatorios los días viernes y lunes, me permito manifestar lo siguiente:

Inicialmente es importante destacar que 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 y, 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 en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto [430](#) de 2016¹, realiza la interpretación general de las disposiciones legales; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los jueces de la república.

De acuerdo con lo señalado, nos permitimos manifestarle lo siguiente:

En relación el permiso remunerado, el Artículo [2.2.5.5.17](#) del Decreto [1083](#) de 2015² establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.17 Permiso remunerado. El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos.

Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica el empleado deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante el nominador o su delegado el motivo que la originó con los soportes necesarios para demostrarla, quien determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral. De no existir mérito suficiente se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados.” (Subraya fuera de texto)

Es decir que, el permiso remunerado es aquel en el que el empleado vinculado a una entidad u organismo de la administración pública, le solicita por escrito a su empleador o a quien éste delegue, para ausentarse de sus labores hasta por tres (3) días hábiles.

En el evento en el que la causa sea una calamidad doméstica, debe ser informada inmediatamente la situación a su nominador y una vez se incorpore de nuevo a sus funciones tendrá que aportar la documentación o soportes necesarios que justifiquen su situación.

El permiso debe ser concedido por el jefe del organismo o su delegado, quien evaluará si es viable autorizarlo o negarlo. No obstante, se aclara que la norma no señala qué eventos constituyen una justa causa, dejando en cabeza del jefe organismo o su delegado la competencia para analizar y decidir en cada caso lo pertinente. El número de permisos que se pueden conceder a un empleado tampoco se encuentra determinado por la legislación, ni tampoco en que fechas está permitido o no conceder un permiso.

En todo caso se reitera que el objetivo del permiso remunerado es que el empleado pueda separarse temporalmente de las funciones a su cargo para atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas. Como quiera que las normas precisan que este permiso puede concederse cuando medie justa causa, se infiere que en cada caso le corresponde al jefe del organismo o su delegado analizar si concede o no el permiso remunerado hasta por tres (3) días, y puede negarlo si considera que no se configura una justa causa.

En este orden de ideas, esta Dirección considera que los permisos se pueden conceder cuando el empleado los requiera y siempre medie justificación a criterio del jefe del organismo, quien tiene la potestad de otorgarlo o no, previa evaluación de la causa que origine la solicitud.

Con respecto a las condiciones para el reconocimiento de compensatorios, el Decreto 1042 de 1978³ consagra los requisitos y los porcentajes para su reconocimiento, tal como se expone a continuación:

“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. 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 excedan un límite de 66 horas. especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.

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 con lo anterior, la asignación mensual fijada en las escalas de remuneración de los empleados públicos, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales y dentro de ese límite el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor. Todo lo que exceda la jornada ordinaria de labor se considera trabajo suplementario.

La jornada laboral de los empleados podrá ser extendida hasta el día sábado, caso en el cual no se remunerará de forma adicional siempre que con ella se cumplan las cuarenta y cuatro horas semanales.

Frente al descanso compensatorio, el Artículo 36 del citado Decreto dispone:

ARTÍCULO 36. De las horas extras diurnas. Cuando por razones especiales del servicio fuere necesario realizar trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, el jefe del respectivo organismo o las personas en quienes este hubiere delegado tal atribución, autorizarán descanso compensatorio o pago de horas extras.

El pago de horas extras o el reconocimiento del descanso compensatorio se sujetarán a los siguientes requisitos:

- a) El empleo o del funcionario que va a trabajarlas deberá tener una asignación básica mensual que no exceda de diez mil pesos.*
- b) El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita, en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.*
- c) El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con un recargo del veinticinco por ciento sobre la remuneración básica fijada por la ley para el respectivo empleo.*

Los incrementos de salario a que se refieren los Artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras.

- d) En ningún caso podrán pagarse más de 40 horas extras mensuales.*

e) Si el tiempo laboral fuera de la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo.”

Es pertinente concluir que en ningún caso podrá pagarse más de cincuenta (50) horas extras mensuales. Si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo. En consecuencia, los descansos compensatorios corresponden a la retribución del tiempo suplementario laborado por el empleado, cuando el mismo supera el tope máximo establecido en la Ley para el pago de horas extras, y representan básicamente la retribución de los servicios prestados por el empleado en tiempo adicional a su jornada laboral.

De otra parte, procede el reconocimiento de los días compensatorios cuando se labora en día dominical o festivo, para lo cual debe determinarse si el trabajo es ocasional o habitual.

Cuando el trabajo los días dominicales o festivos es habitual y permanente, se tiene derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo⁴.

El trabajo ocasional en días dominicales o festivos se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero a elección del funcionario. Dicha retribución será igual al doble de la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo, o proporcionalmente al

tiempo laborado si éste fuere menor⁵.

Por consiguiente, los compensatorios se reconocerán cuando el tiempo suplementario laborado por el empleado, supere el tope máximo establecido en la Ley para el pago de horas extras; o cuando el empleado deba laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, caso en el cual tiene derecho al descanso compensatorio sin perjuicio del derecho que tiene a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado; y si es ocasionalmente, a elección del empleado, se le compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero.

Por lo anterior, se considera que la institución debe adecuar, en lo posible, la prestación de los servicios en días y horas diferentes a la jornada ordinaria laboral, para que sean cumplidos por los empleados que tengan derecho legal a reclamar el pago de estas jornadas extendidas.

No obstante, esta Dirección Jurídica considera que si existen actividades especiales que deban ser cumplidas por funcionarios, la Administración, dentro de su organización interna, puede, en aras de satisfacer las necesidades del servicio, aplazar el disfrute de los compensatorios siempre y cuando no desconozca los derechos mínimos irrenunciables del trabajador, como el descanso, consagrado constitucionalmente en el Artículo 53, otorgando a estos servidores un tiempo de descanso que supla el laborado por fuera de la jornada ordinaria.

Por último, es importante mencionar que como regla general el descanso compensado debe disfrutarse a más tardar en la semana inmediatamente siguiente al domingo, festivo o día en que se trabajaron horas extras.

Conforme a la normativa citada, se procede a dar respuesta a cada uno de sus interrogantes:

1. “¿Existe alguna norma que establezca este tipo de condiciones?”

Dentro de las normas citadas a lo largo de este concepto, no se evidencia una que establezca que los permisos remunerados y los compensatorios, no puedan ser solicitados para los días viernes o lunes de la semana, sin embargo se podrán otorgar o no de acuerdo a las necesidades del servicio. Con relación a los permisos remunerados se podrán conceder cuando el empleado los requiera y siempre que medie justificación a criterio del jefe del organismo, quien tiene la potestad de otorgarlo o no, previa evaluación de la causa que origine la solicitud.

Con relación a los compensatorios, por regla general el descanso compensado debe disfrutarse a más tardar en la semana inmediatamente siguiente al domingo, festivo o día en que se trabajaron horas extras.

2. “¿El empleador puede condicionar los días en que se pueda pedir permiso o solicitar compensatorios por haber trabajado en actividades extra jornada laboral o compensatorios de votaciones, si no esta dentro de la norma?”

La entidad empleadora basada en su autonomía administrativa podrá conceder o negar la solicitud de permisos remunerados o compensatorios bajo las premisas dadas por la norma y dentro de los límites allí establecidos y dentro de los procedimientos internos.

3. “¿Que procedimiento se puede hacer para que no se impongan normas que no establece la ley?”

Este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto [430](#) de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los jueces de la república.

Me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: Maía Valeria Borja Guerrero

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

⁵Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

²Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

³Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas

⁴Artículo 39 del Decreto 1042 de 1978.

⁵Artículo 40 del Decreto 1042 de 1978.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 07:02:37