



# Concepto 159041 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000159041\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000159041

Fecha: 28/04/2022 10:33:42 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: JORNADA LABORAL. HORARIO FLEXIBLE SERVIDOR PÚBLICO CON UN HIJO EN CONDICION DE DISCAPACIDAD. RAD. 20229000146242 del 30 de marzo de 2022.

En atención al oficio de la referencia, radicada en esta dependencia el 30 de marzo de 2022, mediante la cual solicita: “(...) me gustaría elevar una consulta frente a la aplicabilidad de la Circular No. [100-008](#) frente a los horarios flexibles para servidores públicos que tengan hijos con algún tipo de discapacidad. (...)"

En atención a la misma, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, 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 y/o definir situaciones particulares de las entidades, su estructura o funcionamiento.

En ese sentido, 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.

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.

No obstante, a manera de información general respecto de la situación planteada por usted, procedemos a pronunciarnos respecto de sus interrogantes en el siguiente sentido:

Es necesario precisar que, aun cuando el Decreto Ley [1042](#) de 1978 aplica de manera exclusiva a entidades del nivel nacional, a partir de la Sentencia [C - 1063](#) de 2000, emitida por la Corte Constitucional, la Jornada Laboral aplicable a los empleados públicos del orden Territorial, es la misma que se aplica a los empleados públicos de entidades del orden nacional; en consecuencia, la Jornada laboral de los empleados públicos del nivel territorial es de 44 horas semanales, disposición contenida en el Artículo 33 del Decreto [1042](#) de 1978, dicha Jornada, está sujeta a ser distribuida por el Jefe del Organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

El Artículo 33 del Decreto Ley [1042](#) de 1978 sobre la jornada de los empleados públicos, establece:

"(...) 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 (44) 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 excede 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.

Ahora bien, La Ley [1857](#) del 26 de julio de 2017 “Por medio de la cual se modifica la ley [1361](#) de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia”, establece:

“(...) ARTÍCULO 3º. 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. (...)” (Negrilla fuera del texto)

Por su parte, para el caso de las entidades públicas que se rigen por el sistema general de carrera, el Decreto [1083](#) de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública señala:

“(...) 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 transcrita, 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 y, por lo tanto, corresponde al representante legal de cada entidad, determinar la posibilidad de establecer horarios flexibles.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) expidió la Circular [100-008](#) con el propósito de invitar a los jefes de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial para que implementen mecanismos que, sin afectar la prestación del servicio, permitan la flexibilización de la jornada laboral a funcionarios padres cabeza de familia con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad. La entidad explicó que, tras revisar la normativa vigente, encontró que de conformidad con el artículo 33 del Decreto [1042](#) de 1978, la Ley [909](#) del 2004 y la recomendación 165 de la OIT es viable implementar dicha iniciativa, para favorecer el equilibrio entre la jornada y las responsabilidades familiares, generando así un incentivo que aumente el rendimiento en el trabajo. Por último se precisa que el representante legal de cada entidad será el encargado de la programación de los horarios.

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 [/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 CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Carolina Rivera Daza

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:25:11*