



Función Pública

Concepto 101731 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000101731

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000101731

Fecha: 08/03/2022 07:31:34 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: JORNADA LABORAL de Empleados públicos del orden territorial. Radicado: 20229000091192 del 18 de febrero de 2022.

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la viabilidad de que el alcalde de un municipio reduzca la jornada laboral de los empleados de la administración municipal de 44 a 40 horas semanales, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante precisar que el Decreto 1042 de 1978¹ frente a la jornada laboral de los empleados públicos, consagra:

“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 (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.” (Subrayado fuera del texto original)

Por su parte, frente al pago de la remuneración de los servidores públicos, el artículo 2.2.5.56 del Decreto 1083 de 2015², dispuso lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.5.56. Pago de la remuneración de los servidores públicos.

“ El pago de la remuneración a los servidores públicos del Estado corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entenderán certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades.

El jefe inmediato deberá reportar al jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces, la inasistencia a laborar del personal a su cargo. La ausencia de este reporte será sancionada de conformidad con lo señalado en la Ley 734 de 2002, y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan (...).” (Subrayado fuera del texto original)

De acuerdo con la normativa citada, la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas semanales que deben cumplir los empleados públicos será distribuida en el horario de trabajo que el jefe de cada entidad establezca, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes.

En cabeza de los jefes de cada entidad se encuentra la responsabilidad de adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la entidad, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la

jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, la cual se encuentra intrínsecamente relacionada con el pago de la remuneración por los servicios efectivamente prestados.

Bajo estos criterios, y para dar respuesta a su tema objeto de consulta, es preciso abordar sentencia³ proferida por el Consejo de Estado en la cual concluyó lo siguiente en lo referente a la jornada laboral de los empleados públicos, a saber:

“De acuerdo con el [artículo 33 del Decreto 1042 de 1978](#), la jornada ordinaria laboral de los empleados públicos corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas semanales. La mencionada disposición también prevé la existencia de una jornada especial de doce (12) horas diarias, sin exceder el límite de 66 horas semanales, para empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia.

Dentro de los límites fijados por la norma, el jefe del organismo podrá 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; por otra parte, el trabajo realizado el día sábado, no da derecho a remuneración adicional, salvo que exceda 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, el cual puede tener variables según la naturaleza de las funciones y las condiciones en que se deben ejercer; dentro de dichas variables 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.”

En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, se tiene entonces que la jornada de los empleados públicos corresponde a cuarenta y cuatro horas semanales, y dentro de este límite, el jefe del organismo podrá fijar el horario de trabajo y compensar la jornada de trabajo del día sábado, sin que en ningún caso este tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. El [artículo 2.25.5.56 del Decreto 1083 de 2015](#), sobre el pago de la remuneración de los servidores públicos, dispone que este se reconoce a los empleados que cumplan efectivamente el servicio, es decir que cumplan con la regla general de cuarenta y cuatro horas semanales.

Así entonces, y para dar respuesta a su interrogante, esta Dirección Jurídica considera que en plena observancia de lo dispuesto en el [artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978](#), los empleados públicos, en este caso quienes se desempeñan en una entidad territorial; su jornada laboral consiste en cuarenta y cuatro (44) horas semanales, sin que dicha jornada pueda ser disminuida por el alcalde de un municipio, la facultad de este recae en fijar la organización del horario laboral de los servidores dentro de este límite.

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 [/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: Valeria B.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

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."

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

3. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, 11 de abril de 2018, Radicación número: 25000-23-25-000-2012-01064-01(3195-16), Consejero Ponente: César Palomino Cortés.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 13:50:03