

**Función Pública**

Concepto 085341 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000085341

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000085341

Fecha: 27/02/2023 05:35:39 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Horarios flexibles para servidores públicos. RAD. 20239000063892 del 30 de enero de 2023.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa «EL decreto [1083](#) de 2015 indica en su 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. Una entidad pública de orden nacional podrá modificar el horario a un funcionario público, en el sentido de entrar y salir una hora antes de conformidad con el artículo [2.2.5.5.53](#) del decreto 1083 de 2015, para que pueda asistir a sus estudios de pregrado, esto sin afectar la necesidad del servicio.», me permito manifestarle lo siguiente.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, 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.

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.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

Respecto de la jornada laboral en el sector público, el Decreto Ley [1042](#) de 1978, 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. (...)

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 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, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, 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.

Frente al particular, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, con ponencia de la Dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez, en Sentencia del 19 de febrero de 2015, señaló lo siguiente:

«...Como se desprende de la norma, la jornada ordinaria de trabajo corresponde a 44 horas semanales, pero se contempla una excepción para aquellos empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, a los que podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro de esos límites fijados en el artículo, podrá el jefe del organismo 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; hace la advertencia que 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, así pues, éste puede tener variables según la naturaleza de las funciones y las condiciones en se deben ejercer, 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...» (Subrayado fuera de texto).

Conforme con el pronunciamiento del Consejo de Estado, y en armonía con lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, que la jornada ordinaria de trabajo corresponde a cuarenta y cuatro (44) semanales y dentro de ésta, el jefe del organismo establecerá el horario de trabajo.

De otra parte, es importante tener en cuenta que respecto de los horarios flexibles el Decreto 1083 de 2015 señala lo siguiente:

«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.» (Subraya fuera de texto)

De conformidad con la normativa en cita, los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán establecer jornadas especiales para sus servidores públicos a 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.

Lo anterior indica que, si bien los jefes de los organismos pueden establecer jornadas especiales para cierto tipo de empleados, no se debe afectar la prestación del servicio de la entidad; para el caso del personal administrativo sujeto a la jornada establecida en el artículo 33 del Decreto ley 1042 de 1978, corresponderá al representante legal de cada entidad determinar la programación de las modalidades de horario.

Como quiera que este Departamento no tiene funciones de inspección o vigilancia respecto de las entidades estales, no será necesario efectuar reportes a este Departamento sobre los empleados que prestan sus servicios en horarios flexibles, no obstante, cada entidad que adopte dicho beneficio, deberá contar con los soportes documentales que respalden la respectiva jornada laboral de los empleados a quienes se les permitan la flexibilización en su jornada laboral.

Es importante resaltar que, las entidades que establezcan estas jornadas especiales deberán remitir a este Departamento Administrativo una comunicación informando la adopción de estas medidas.

Por lo tanto, esta Dirección Jurídica considera que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, es competencia del jefe de la entidad el establecer el horario laboral que deben cumplir los servidores públicos, siempre que se cumpla con la jornada laboral de 44 horas semanales.

En ese sentido, los jefes de los organismos de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Territorial tienen la facultad para implementar mecanismos respecto al horario laboral, como es el caso de los horarios flexibles siempre y cuando no se afecte la prestación del servicio.

Finalmente, la facultada para atender su solicitud, será de la propia entidad pública, dado que es quien conoce de manera detallada su relación laboral, y en tal sentido, es la llamada a absolver los planteamientos formulados.

Así las cosas, corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora por cuanto es la propia entidad 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.

Con 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 <https://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: Luz Rojas

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:37:44