



Función Pública

Concepto 112041 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000112041

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000112041

Fecha: 17/03/2023 10:15:35 a.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Deberes de las autoridades en la atención al público. 40 (cuarenta (40) horas a la semana). Horarios flexibles para empleados públicos. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Descanso compensado para semana santa. RAD. 20239000093342 del 10 de febrero de 2023.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta «Es posible que la oficina de atención al ciudadano de una empresa de servicios públicos no atienda de forma personal los días lunes y martes de la semana santa y lo haga a través de canales virtuales e indicando a sus usuarios la forma de atención de manera anticipada y este tiempo laborado en estos dos días sea compensado en anticipada.», me permito manifestarle lo siguiente.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, 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.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada, 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 de 1978² frente a la jornada laboral, señala:

«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. (...)

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).

De acuerdo a la normativa citada, la jornada de 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; deduciéndose, así, que el día domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor de este día es incrementado a los demás.

Así las cosas, 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.

Por su parte, la Ley 1437 de 2011³, establece:

«ARTÍCULO 7°. Deberes de las autoridades en la atención al público. Las autoridades tendrán, frente a las personas que ante ellas acuden y en relación con los asuntos que tramiten, los siguientes deberes: (...)»

Garantizar atención personal al público, como mínimo durante cuarenta (40) horas a la semana, las cuales se distribuirán en horarios que satisfagan las necesidades del servicio.»

Conforme a lo anterior, las entidades deben disponer dentro de su jornada laboral mínimo durante 40 horas a la semana para atender al público.

De otra parte, en cuanto a la posibilidad de que las entidades puedan manejar horarios flexibles me permito comunicarle que el Decreto 1083 de 2015, Decreto 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.»

Conforme con lo anterior, la jornada máxima legal para los empleados públicos es de 44 horas a la semana, en donde, dentro del límite fijado en dicho artículo y 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.

No obstante, los jefes de los organismos 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.

Por consiguiente, y atendiendo puntualmente su consulta, esta Dirección Jurídica considera que los jefes de las entidades pueden establecer horarios flexibles para sus empleados de acuerdo con las necesidades del servicio, evitando afectar el cumplimiento de la jornada laboral. En todo caso, corresponde a los empleados cumplir con la jornada laboral de 44 horas semanales, así como, las entidades deben disponer dentro de su jornada laboral mínimo durante 40 horas a la semana para atender al público, así las cosas, no será viable que una empresa de servicios públicos no atienda de forma personal los días lunes y martes de la semana santa y lo haga a través de canales virtuales, lo anterior, conforme a la normativa que se ha dejado indicada.

Por otra parte, frente al descanso compensado, el Decreto 1083 de 2015, señala:

«ARTÍCULO 2.2.5.5.51 Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

La vacancia temporal del empleo se extenderá por los días hábiles compensados, los fines de semana y festivos. El encargo se efectuará por el tiempo que dure la vacancia temporal.»

De conformidad con lo anterior, se considera procedente que las entidades u organismos públicos otorguen a sus empleados descanso compensado en el caso de la semana santa y las festividades de fin de año, para lo cual la entidad deberá establecer una programación de tal suerte que se garantice la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

Es de precisar que, la norma condiciona, el descanso a favor del empleado público a que este haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de tal manera, que el tiempo que el empleado va a disfrutar como descanso, se labore con anterioridad al inicio del disfrute.

Por lo tanto, la decisión de permitir compensar el tiempo para disfrutar el descanso de semana santa es facultativo de la entidad para lo cual, la administración debe programar previamente las fechas en las que se va compensar el tiempo, así como, las condiciones para su otorgamiento.

En consecuencia, es la entidad a quien corresponde definir las fechas en las cuales se podrá hacer uso del descanso compensado.

Así mismo, se indica que tampoco se evidencia a la luz de la norma una regulación concreta, sin embargo si se precisa que el descanso a favor del empleado público, corresponderá al tiempo que este haya compensado, siendo este equivalente al tiempo del descanso, de tal manera, es decir, el tiempo que el empleado va a disfrutar como descanso, se debe haber laborado con anterioridad al inicio del disfrute, garantizando en todo caso la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Finalmente, se reitera que, el descanso compensado para los empleados públicos sólo se puede otorgar en semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual debe garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

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

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

2 «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».

3 Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sobre la atención al público.

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:07:40