



Concepto 150561 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000150561

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000150561

Fecha: 18/04/2023 03:47:17 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Ley 51 de 1983, conocida como Ley Emiliani. Jornada laboral entidades territoriales. - Cuando un municipio labora de martes a sábado y los lunes son festivos, tienen derecho como compensatorio el martes para no trabajarlo. PRESTACIONES SOCIALES. Vacaciones. Día sábado como día hábil para el disfrute del descanso remunerado. RAD. 20239000157722 del 11 de marzo de 2023.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa «*Si en una Entidad (Alcaldía Municipal) se trabaja de martes a sábado, cumpliendo con una jornada de 44 horas semanales, que posibilidad de que los lunes festivos sean compensados los días martes, pues entendiéndolo que los funcionarios que laboran en este horario de martes a sábado solo disfrutan los dominicales del 20 de julio cuando cae día laboral de martes a sábado, y los dos días de semana santa, es decir solo tenemos derecho a disfrutar de 3 días de los 16 o 17 festivos anuales que tiene nuestro calendario colombiano. También consideramos que nuestras prestaciones sociales como vacaciones se vean afectadas con este tipo de horarios laborales, pues nunca se contabilizan los lunes festivos para liquidar y contabilizar los días de descanso correspondientes a los 15 días hábiles a que tenemos derecho.*», me permito manifestarle lo siguiente.

En primer lugar, es importante precisar que conformidad con el Decreto [430](#) de 2016¹, este Departamento Administrativo, efectúa la interpretación general de la normatividad vigente, por lo tanto, no tiene competencia para intervenir en situaciones particulares de las diferentes entidades públicas.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada, le informo:

En relación con la Jornada Laboral, 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 sentido, el Decreto [1042](#) de 1978² frente a la jornada laboral, establece lo siguiente:

«**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.»

Frente a la jornada laboral el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, con ponencia de la Dra. Sandra Lissette 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.» (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo a la normativa y jurisprudencia citada, la jornada máxima legal para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial, es de 44 horas semanales, 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.

Los jefes de cada entidad están facultados para 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 44 horas semanales, como lo dispone el Decreto Ley 1042 de 1978. En consecuencia, si se determina que la misma se cumpla igualmente en el día sábado, deberá dar cumplimiento al marco legal que se ha dejado descrito.

Por otro lado, en concepto emitido por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, Consejero Ponente: Álvaro Namén Vargas, Número Único: 11001-03-06-000-2019- 00105-00 del 9 de diciembre de 2019, Radicación interna: 2422, de consulta presentada por este Departamento Administrativo relacionada con la jornada laboral y compensatorios de empleados públicos bajo el sistema de turnos, se concluyó que:

«En relación con el día compensatorio como derecho del trabajador, la Sala se remite a las respuestas siguientes.

«En el evento en que un empleado público, cuyo sistema de turnos asignados es de 6 horas diarias de lunes a viernes, labora el doble de horas el dominical, ¿cuántos días compensatorios se debe reconocer?»

Los empleados que habitual y permanentemente completan su jornada de trabajo los domingos, tienen derecho al reconocimiento de un día de descanso compensatorio.

«A efectos de realizar una efectiva asignación de turnos, la cual garantice la prestación del servicio 24/7 se consulta si ¿el día compensatorio de descanso otorgado a un empleado que ha laborado un dominical debe ser tenido en cuenta como tiempo de servicio dentro de las 44 horas semanales fijadas en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978?»

Los artículos 33 y 39 del Decreto Ley 1042 de 1978, regulan lo atinente al cumplimiento de una jornada semanal máxima de trabajo, el trabajo habitual los domingos y festivos, y el descanso compensatorio, entre otros asuntos.

Las mencionadas disposiciones conceden el derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio por laborar habitualmente los domingos por el sistema de turnos.

El descanso del trabajador corresponde a un cese en el trabajo, por lo que en manera alguna puede ser considerado como tiempo de servicio para completar la jornada laboral, sin perjuicio de que su remuneración se entienda incluida en el valor del salario mensual.

Para tener derecho al descanso compensatorio se requiere haber laborado en dominical, es decir, se trata de «compensar» un trabajo previamente realizado. En otras palabras, por trabajar habitualmente en dominical, se concede el efecto opuesto a dicho tiempo de servicio como lo es el descanso, de allí su denominación como compensatorio. Para tal fin, el empleador deberá fijar las horas de trabajo habitual en dominical que optimicen el sistema de turnos y sean razonables y proporcionales para disfrutar el descanso compensatorio.

«¿Cómo debe ser reconocido el compensatorio, cuando un empleado ha laborado el dominical por horas? ¿debe reconocerse el día completo de descanso, o el mismo será proporcional a las horas efectivamente laboradas?»

Las normas laborales vigentes para los empleados públicos no establecen un número de horas laboradas en dominical o festivo para tener derecho al descanso compensatorio.

En atención a que el derecho al descanso del trabajador tiene el carácter de fundamental, la Sala concluye que la prestación del servicio de manera habitual los domingos y festivos por el sistema de turnos, conlleva para el trabajador el derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio, según lo establece el artículo 39 del Decreto Ley 1042 de 1978, sin importar las horas que se le asignen para completar su jornada laboral por el sistema de turnos.

Reitera la Sala que el jefe del organismo o entidad tiene la competencia para distribuir la jornada laboral en los horarios de trabajo que se hagan necesarios, incluido el trabajo ordinario los dominicales o festivos, por el sistema de turnos, atendiendo la demanda de servicios, las cargas de trabajo y el derecho al descanso del trabajador, entre otros aspectos, todo con el fin de optimizar dicho sistema.

De esta manera, el sistema de turnos corresponde a una forma de organizar el trabajo bajo un criterio de continuidad en la actividad que desarrolla una entidad o empresa, con criterios de optimización que satisfagan tanto las necesidades del servicio y los derechos de los trabajadores, por una parte, como la utilización eficiente de los recursos públicos, por la otra». (Destacado fuera del texto)

Conforme a lo anterior, el Consejo de Estado está de acuerdo en afirmar que cuando se labora habitualmente en dominical y/o festivo hay lugar a un día de descanso compensatorio, entendido según la Alta Corporación como: «El descanso del trabajador corresponde a un cese en el trabajo, por lo que en manera alguna puede ser considerado como tiempo de servicio para completar la jornada laboral, sin perjuicio de que su

remuneración se entienda incluida en el valor del salario mensual». En este sentido, resalta el Consejo de Estado que se compensa un trabajo previamente realizado.

Sobre este punto, es preciso establecer que las normas laborales vigentes para los empleados públicos no establecen un número de horas laboradas en dominical o festivo para tener derecho al descanso compensatorio, sin importar las horas que se le asignen para completar su jornada laboral por el sistema de turnos. Con fundamento en lo expuesto, cuando el trabajo de los días dominicales o festivos es habitual y permanente, todos los empleados de la entidad independientemente del nivel al que pertenezcan, tienen 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.

Si se determina que la misma se cumpla igualmente en el día domingo o festivo, deberá tener en cuenta la forma de reconocimiento de estos días, en los términos establecidos por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado.

Por otro lado, la Ley 51 de 1983 (Ley Emiliani), Por la cual se traslada el descanso remunerado de algunos días festivos, es aplicable tanto para los empleados públicos como para los trabajadores oficiales, preceptúa en su artículo 1°:

«ARTÍCULO 1. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

ARTÍCULO 2°. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.» (Subrayado fuera de texto).

De la norma transcrita se extrae el querer explícito del legislador de trasladar para el primer día hábil siguiente, la festividad que caiga en cualquier día hábil de la semana anterior o en domingo. Como se puede observar, se establece un derecho en cabeza de los trabajadores para que descansen remuneradamente el día siguiente al de descanso obligatorio de la respectiva semana (Domingo).

El artículo 62 de la Ley 4 de 1913³, señala:

«ARTICULO 62. En los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil.»

Del texto de la norma transcrita se establece en forma expresa y precisa, sin lugar a confusión, que en los plazos de días que establezcan las leyes y actos oficiales, independientemente de la entidad de que se trate, se entienden suprimidos los días feriados y de vacantes, siempre y cuando no se exprese lo contrario, es decir que en este caso se entenderá que se trata de días hábiles, independientemente de la entidad o actos oficiales referidos en dichas leyes, o de su origen según la entidad de que se trate.

Igualmente, dicha disposición señala de manera expresa, que los plazos de meses y años se computan según el calendario; pero si el último año fuere feriado o de vacante, se entenderá el plazo hasta el primer día hábil, independientemente de la entidad o actos oficiales referidos en dichas leyes, o de su origen según la entidad de que se trate.

Así las cosas, de conformidad el artículo 1 de la Ley 51 de 1983, todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso que nos menciona en el precitado artículo 1, cuando los mismos no caigan en día lunes se trasladaran al lunes siguiente a dicho día. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

Es importante resaltar que los jefes de cada entidad están facultados para 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 44 horas semanales, como lo dispone el Decreto Ley 1042 de 1978. En consecuencia, si se determina que la misma se cumpla igualmente en el día sábado, deberá dar cumplimiento al marco legal que se ha dejado descrito.

Es importante señalar que, si la jornada laboral establecida en la administración municipal es de martes a sábado en criterio de esta Dirección Jurídica no resulta procedente disfrutar del día martes cuando el lunes es festivo por cuanto, los días de descanso son domingo y lunes, independientemente que sean festivos.

Lo anterior, se pone de manifiesto, por ejemplo, cuando la jornada es de lunes a viernes y, el 8 de diciembre de 2019 que fue domingo se tomó como un día descanso, sin que por este hecho se hubiera tenido que otorgar el lunes siguiente como día adicional de descanso.

Aunado a lo anterior, se reitera, que 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 cuarenta y cuatro (44) horas semanales, como lo dispone el Decreto 1042 de 1978.

Ahora bien, respecto al descanso remunerado de los empleados públicos, el 1045 de 1978⁴, dispuso lo siguiente:

«ARTÍCULO 8. De las vacaciones. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales.»

En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.» (Subraya fuera de texto)

Sobre el disfrute de vacaciones, la misma normativa dispuso lo siguiente:

«ARTÍCULO 12. Del goce de vacaciones. Las vacaciones deben concederse por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.»

De los apartes normativos que se han dejado indicados y atendiendo su consulta, las vacaciones son una prestación social a la cual tienen derechos los empleados públicos y trabajadores oficiales, de quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios y deberán concederse por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año inmediatamente siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.

Teniendo claro para el presente asunto, que el descanso remunerado de los empleados públicos consiste en quince (15) días hábiles por cada año de servicio cumplido, el Consejo de Estado mediante auto⁵ concluyó en los siguientes términos sobre el día sábado como día hábil o inhábil, a saber:

«La Sala considera ésta una buena oportunidad para precisar el alcance de las disposiciones sobre los días hábiles e inhábiles. Por regla general los sábados son días hábiles, pero si la administración ha dictado alguna norma general que considera inhábiles los sábados éstos no pueden contarse en los términos de la ejecutoria. Es pues regla de excepción que se aplica en caso de autos.» (Subrayado fuera del texto)

En ese sentido, los sábados para todos los efectos se entenderán como días hábiles, siempre que la administración no haya dictado alguna norma general que considere inhábil este día.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica, al encontrarse facultado el jefe de cada entidad en adecuar la jornada laboral de acuerdo con las necesidades de la administración siempre que no sobrepase las 44 horas semanales; si la entidad dispone que la jornada laboral se cumpla el día sábado media jornada (04 horas), de acuerdo con el pronunciamiento del Consejo de Estado, se contarán dentro de los quince días hábiles de disfrute de vacaciones de estos servidores públicos, el día sábado.

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 Sobre régimen político y municipal.

4"Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional."

5 Consejo de Estado, Sección Cuarta, 29 de abril de 1983, No. Rad: 10.174, Consejero Ponente: Enrique Low Murtra.

Fecha y hora de creación: 2026-06-09 14:18:22