



# Concepto 252901 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000252901\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000252901

Fecha: 22/06/2023 10:48:34 a.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Jornada laboral. Día de la familia RAD. 20232060566922 del 29 de mayo del 2023

En atención a su escrito de la referencia, remitido a esta dirección en el cual eleva la siguiente consulta: *"Favor informar por escrito, si en la ley 1857 de 2017, el jefe inmediato debe sacar una circular especificando dos (2) días de la toma del Día de la familia 1er semestre 2023 o si el funcionario subalterno, lo puede solicitar cuando tenga un día especial para un evento familiar y poderlo compartir con su núcleo familiar. Porque en mi caso he solicitado este día en dos (2) ocasiones y se me ha negado y en la segunda solicitud la titular del Despacho expidió una circular que solo se podía otorgar el día 2 o el 30 de junio de 2023"* me permito manifestar lo siguiente:

Sea lo primero señalar que Decreto Ley 1042 de 1978<sup>1</sup> 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."*

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.

De esta manera, 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.

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.

De igual manera, la Ley 1857 de 2017<sup>2</sup>, por medio del cual se modificó la Ley 1361 de 2009<sup>3</sup>, señaló:

**ARTÍCULO 1.** Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

«En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.»

**ARTÍCULO 3.** 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 (...)» (subrayado fuera del texto)

**PARÁGRAFO.** Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. (...)»

Vale la pena mencionar que la ley 1952 del 2019<sup>4</sup> señala:

**ARTÍCULO 38.** Deberes. Son deberes de todo servidor público:

(...)

Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

(...)

De acuerdo con lo previsto en la norma, los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para el efecto, podrán convenir un horario flexible sobre el cumplimiento de su horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares.

De igual forma, contempla la norma que las entidades públicas y privadas deberán gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.

En el evento que no sea posible realizar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, sin perjuicio de acordar la forma como se compensará dicho tiempo.

En este orden de ideas y respondiendo puntualmente su interrogante, en caso de no poderse coordinar el disfrute del día de la familia en un espacio suministrado por el empleador o gestionado ante la caja de compensación familiar, se deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio sin afectar los días de descanso; es decir, un día hábil, sin perjuicio de acordar la forma como se compensará dicho tiempo; por lo que, se podrá informar a los trabajadores por el medio que el nominador disponga de estas medidas a los trabajadores y así mismo sobre la forma como se compensará. Cabe anotar que la norma no aclara si la jornada para disfrutar con la familia será la que el empleado solicite o la que el nominador señale, por lo que se considera que, si las necesidades del servicio lo permiten, se podrá conciliar la fecha para el disfrute.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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. Daniel Herrera Figueroa

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

"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".

"Por medio de la cual se modifica la ley [1361](#) de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"

"Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia."

"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley [734](#) de 2002 y algunas disposiciones de la ley [1474](#) de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:29:36*