



# Concepto 577351 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000577351\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000577351

Fecha: 17/09/2024 04:00:49 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: JORNADA LABORAL. - Jornada de Trabajo. - Día de la Familia Radicación: 20249000666442 del 3 de septiembre de 2024.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a la radicación de la referencia en la cual solicita: *se me informe cual es el derecho al día de la familia (02 veces al año), que se le debe otorgar a todo funcionario público; en ese sentido, solicito también que se me informe como deberá este otorgarse por un ente territorial (alcaldía municipal) a sus funcionarios públicos - puesto que - en el Municipio donde laboro no se ha hecho ninguna jornada del día de la familia, y al parecer tampoco se hará; sin embargo, como funcionarios - al solicitar dicho día para disfrute - es indicado por la Administración Municipal que si se otorga este día para su disfrute a los funcionarios que lo soliciten, de igual manera, deberá concertarse un día para la compensación del mismo, es decir, para reponer ese día no laborado. ¿En ese sentido mi consulta refiere a la forma en que debe otorgarse dicho día (de la familia) a los funcionarios públicos por parte de la Administración Municipal, y si en efecto debemos reponer ese día de trabajo por haberse otorgado como día de la familia por parte de la Administración Municipal? SIC.* Se da respuesta en los siguientes términos:

De acuerdo con el Decreto 430 de 2016, modificado por el Decreto 1603 de 2023<sup>1</sup>, el objeto del Departamento Administrativo de la Función Pública consiste en 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"*. Por lo tanto, este departamento no tiene competencia de resolver situaciones de carácter particular.

Así las cosas, solo será posible realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta, por lo tanto a manera de orientación general, se indica:

Respecto del fortalecimiento y garantía del desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, la Ley 1857 de 2017<sup>2</sup>, dispone lo siguiente:

«ARTICULO 1. Modifíquese el artículo 1 de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:

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.»

A su vez, el artículo 3 se refiere a la adecuación de horarios laborales para el empleado a fin de acercarlos a sus familias en cumplimiento del objeto de esta ley, así:

“ARTÍCULO 3. Adíquese 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.

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.” (Subrayado fuera de texto)

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.

Es importante tener presente que, en relación con la jornada laboral en el sector público el Decreto Ley 1042 de 1978<sup>3</sup> determina:

“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.”

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 de 44 horas semanales, como lo dispone el Decreto Ley [1042](#) de 1978.

En relación con el deber de dar cumplimiento a la jornada laboral, la Ley [1952](#) de 2019<sup>4</sup>

contempla lo siguiente:

“ARTÍCULO 38. DEBERES. Son deberes de todo servidor público:

(...)

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

ARTÍCULO 39. PROHIBICIONES. A todo servidor público le está prohibido:

(...)

9. Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio sin justificación...”

De acuerdo con lo previsto en la norma disciplinaria, es deber de todo servidor público el cumplir con la jornada de trabajo, y dedicarla al desempeño de las funciones del empleo; de igual manera, se tiene como prohibición, el ausentarse del cumplimiento de las funciones del cargo o del servicio sin justificación alguna.

De otra parte, y en consideración a las disposiciones contenidas en el Decreto Ley [1567](#) de 1998, artículo 13 en el que se establece que los programas de bienestar social e incentivos hacen parte del sistema de estímulos para los empleados del estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Dichos programas en los términos del artículo 20, deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.

Tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. Finalmente, en el artículo 23 del citado Decreto se establece:

*“ARTÍCULO 23.- Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.*

*Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.” (Subraya fuera de texto)*

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015<sup>5</sup>, señala:

*«ARTÍCULO 2.2.10.1 PROGRAMAS DE ESTÍMULOS. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.*

*ARTÍCULO 2.2.10.2 BENEFICIARIOS. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1.- Deportivos, recreativos y vacacionales.

2.- Artísticos y culturales.

3.- Promoción y prevención de la salud.

4.- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5.- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

*PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.*

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

*PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.»*

En este orden de ideas, la normativa citada se refiere a la especial protección de los empleados públicos y sus familias a fin de mejorar los

niveles de salud, recreación, vivienda, cultura y educación.

De la misma manera, tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados y sus familias, siempre y cuando estén diseñados conforme a lo dispuesto en la ley. Es importante precisar, que estos programas, como se anotó, pueden estructurarse dentro del área de protección social y servicios cubriendo necesidades en el campo educativo, de vivienda, salud, recreación y en el área de calidad de vida laboral.

En todo caso, al momento de elaborar los planes de bienestar social, corresponde a la administración tener en cuenta el estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, el diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas y la evaluación y seguimiento a los programas adelantados, así como la amplia cobertura de los beneficios, de tal forma que no se desvirtúe la naturaleza del programa, en atención a lo establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998, para lo cual podrá contar con el apoyo de la Caja de Compensación respectiva.

Finalmente, es importante precisar que los programas que se implementen al interior de las entidades, deben atender necesidades detectadas con amplia cobertura institucional y procurar la calidad y el acceso efectivo a dichos programas dentro de los principios de eficiencia, eficacia, economía y celeridad.

Con fundamento en lo expuesto, y para dar respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica concluye los siguiente:

1.- El Legislador contempló la posibilidad para que los empleadores tanto del sector privado como público gestionen 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.

Determina la norma que, 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, y, sin perjuicio de acordar la forma como se compensará dicho tiempo.

Ahora bien, los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la institución. Motivo por el cual, las partes (jefe y trabajador) podrán acordar en que tiempo el trabajador podrá disfrutar del espacio con sus familias sin afectar los días de descanso, y, sin perjuicio de acordar la forma como se compensará dicho tiempo.

Por lo tanto, la administración y los representantes de las organizaciones sindicales de los empleados públicos, en el marco de la negociación colectiva, no podrán delimitar los derechos que, mediante la Ley de la República el legislador ha otorgado, contrario a eso deberán proceder acorde con lo establecido por la Constitución y por ley.

2.- En ese sentido, en referencia a la expresión «sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario» contenida en el párrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 cuando no es posible realizar la jornada determinada por la entidad, la norma permite que el empleado disfrute con su familia, siempre y cuando compense el tiempo que dure dicha jornada.

3.- De acuerdo con el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, la jornada laboral que deben cumplir los empleados públicos es de 44 horas semanales, la cual será distribuida en el horario de trabajo que el jefe de cada entidad establezca.

4.- De acuerdo con lo previsto en el Código General Disciplinario, es deber de todo servidor público el cumplir con la jornada de trabajo, y dedicarla al desempeño de las funciones propias del empleo; de igual manera, se tiene como prohibición, el ausentarse del cumplimiento de las funciones del cargo o del servicio sin justificación alguna.

5.- Las actividades relacionadas con el día de la familia se encuentran dispuestas en la Ley [1857](#) de 2017 y se establecen en cumplimiento de los planes de bienestar y de los programas de protección del empleado y su familia de que trata el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y el Decreto [1083](#) de 2015.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó y aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Decreto [430](#) de 2016: Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

2 «por medio del cual se modifica la Ley [1361](#) de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones»

3 “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”.

4 “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.”

5 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública»

---

*Fecha y hora de creación: 2025-12-19 19:07:34*