



Concepto 89491 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000089491

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000089491

Fecha: 20-03-2019 10:47 am

Bogotá D.C.

REF.: JORNADA LABORAL. - ¿Es procedente que una entidad u organismo público implemente horarios flexibles para sus servidores públicos?
RAD.: 2019-206-0054632 del 13 de febrero de 2019.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual da traslado mediante oficio de radicado número 2019202020064581 del 9 de febrero de 2019 a este Departamento de la consulta elevada a su entidad por parte de la señora Mabel Liliana Rubio Lizcano, referente a establecer si se considera procedente que una entidad u organismo público implemente horarios flexibles para sus servidores públicos, me permite indicar que como quiera que en el traslado de la consulta no se relacionó datos de contacto de la consultante, me permite dar respuesta por su intermedio en los siguientes términos:

Respecto de la jornada laboral en el sector público, el Decreto Ley [1042](#) de 1978¹, establece:

«ARTICULO 33º.- 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. 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.

El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando excede 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 excede 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).

Es claro entonces, 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 acuerdo con la norma, 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 estatales, 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.

Las entidades que establezcan estas jornadas especiales deberán remitir a este Departamento Administrativo una comunicación informando la adopción de estas medidas.

Finalmente, es preciso indicar que lo previsto en el Decreto 1083 de 2015 en cuanto a los horarios flexibles, tienen como destinatarias las entidades u organismos públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público, siendo procedente señalar que de acuerdo con lo previsto en el numeral 7) del artículo 150 de la Constitución Política y el artículo 23 de la Ley 99 de 1993, se tiene que las Corporaciones Autónomas Regionales son considerados entes corporativos de carácter público, creados por la ley, integrados por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica, dotados de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargados por la ley de administrar, dentro del área de su jurisdicción, el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio Ambiente.

Por su parte, la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-593 de fecha 7 de diciembre de 1995, Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz, afirmó que las Corporaciones Autónomas Regionales son entidades administrativas del orden nacional, que no están adscritas ni vinculadas a ningún ministerio o departamento administrativo; es decir, no hacen parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público, y que en la medida definida por el legislador, pueden ser agentes del Gobierno Nacional, para cumplir determinadas funciones autónomas en los casos señalados por la ley, respetando su autonomía financiera, patrimonial, administrativa y política.

Así las cosas, se considera oportuno señalar que las Corporaciones Autónomas Regionales no hacen parte de las Ramas del Poder Público, sino que se trata de organismos autónomos e independientes.

CONCLUSIONES:

De acuerdo con lo expuesto, se considera procedente concluir lo siguiente:

1.- 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.

2.- 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.

3.- Las Corporaciones Autónomas Regionales no hacen parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público, en consecuencia, en principio no son destinatarias de la disposición en materia de horarios flexibles contenida en el Decreto 1083 de 2015, no obstante, en virtud de lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, es facultativo para el Director de la entidad el implementar horarios flexibles al interior de la entidad.

4.- Finalmente, y con el fin de establecer si la entidad u organismo público a la que presta sus servicios implementará horarios flexibles para sus empleados públicos, se considera procedente que eleve su consulta directamente a la entidad.

En el evento de requerir mayor información respecto de las normas de administración de personal del sector público, podrá encontrar información en el siguiente link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, allí además encontrará conceptos relacionados con el tema objeto de su consulta, los cuales 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,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Harold Herreño/JFCA/ GCJ-601

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. *"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"*
-

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:00:43