



Concepto 076291 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000076291

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000076291

Fecha: 22/02/2023 07:30:58 a.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: JORNADA LABORAL. Jornada de trabajo. Radicación No. 20239000049002 de fecha 24 de Enero de 2023.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta: *“Una servidora pública de carrera administrativa, con diagnóstico de artritis y artrosis, desea solicitar un permiso para realizar actividad física en gimnasio y natación con el fin de aliviar sus dolores de rodillo, manos, cuello, etc. y mejorar su movilidad. En virtud de la anterior requiere conocer en que normas concretamente puede sustentar su petición.”*

Me permito informarle lo siguiente:

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 [1042](#) de 1978 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 cuarenta y cuatro (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.

Ahora bien, la Ley [1952](#) de 2019¹ establece:

“ARTÍCULO 37. DERECHOS. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

(...)

Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.

(...)

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.

(...)

ARTÍCULO 39. Prohibiciones. *A todo servidor público le está prohibido:*

Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.”

De lo anteriormente transcrito se observa que los servidores públicos deben dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales; cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes.

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015 establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.1 Situaciones administrativas. El empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas:

En servicio activo.

En licencia.

En comisión.

En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.

Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones.

En periodo de prueba en empleos de carrera.

En vacaciones.

Descanso compensado

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.17 Permiso remunerado. *El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos.*

Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica el empleado deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante el nominador o su delegado el motivo que la originó con los soportes necesarios para demostrarla, quien determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral. De no existir mérito suficiente se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados.”

De lo anteriormente transcrito se puede inferir que un empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las situaciones administrativas mencionadas.

Por lo tanto, y para dar respuesta a su consulta en criterio de esta Dirección Jurídica dentro de las situaciones administrativas establecidas en la normativa no se observa una que le permita ausentarse para realizar las actividades señaladas; no obstante, corresponderá a la administración analizar la situación presentada; esto sin perjuicio del derecho de los servidores de acudir a sus citas, controles médicos y el deber de cumplir con la jornada laboral.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: Maia Borja.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹ 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: 2025-03-03 01:12:21