



Función Pública

Concepto 309761 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000309761

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000309761

Fecha: 24/09/2019 06:10:05 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: JORNADA LABORAL Sistema de turnos. RADICACION: 2019-206-030158-2 del 28 de agosto de 2019

En atención a su escrito de la referencia, mediante el cual consulta; 1) Cual es la jornada laboral que deben trabajar los empleados que trabajan en el sistema por turnos. 2) Cuantos días de descanso en la semana tiene derecho los empleados que trabajan en el sistema por turnos. 3) Un empleado que trabaja por turnos labora un domingo o un festivo tiene derecho a un día de descanso como compensatorio a parte de la remuneración. 4) Si en la empresa pública del orden nacional se manejan dos tipos de jornada; sistema por turnos y jornada ordinaria cual es la jornada de descanso para cada jornada laboral. 5) la hora de almuerzo se cuenta como hora de jornada laboral, me permite informarle lo siguiente:

EL ARTÍCULO 33 del Decreto 1042 de 1978 ¹, la jornada legal de trabajo es de 44 horas a la semana:

“ARTÍCULO 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 (44) horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia ² 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 exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras.” (Subrayado nuestro).

De conformidad con la norma citada, la jornada de 44 horas semanales que deben cumplir los empleados públicos podrá ser distribuida por el Jefe del Organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes, es decir, el día domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor

de este día es incrementado a los demás.

De otra parte, frente al sistema de turnos, aunque no existe norma específica que regule para los empleados públicos la jornada laboral por el sistema de turnos, atendiendo a la naturaleza del servicio público que tenga la respectiva entidad y la necesidad de la continuidad en el mismo, es posible adecuar la jornada laboral – que es de 44 horas semanales – del personal que se requiera para que se cumpla de manera ininterrumpida en jornadas diurnas, nocturnas o mixtas, como también distribuir esta jornada de 44 horas en los horarios de trabajo que se hagan necesarios, atendiendo la demanda de servicios, las cargas de trabajo y la disponibilidad presupuestal.

Por otro lado, el Decreto Ley 1042 de 1978 refiriéndose respecto a las jornadas laborales en dominicales y festivos, establece:

“ARTÍCULO 39. DEL TRABAJO ORDINARIO EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS. Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten servicio por el sistema de turnos, los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán 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 descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

La contraprestación por el día de descanso compensatorio se entiende involucrada en la asignación mensual.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ordinario en días dominicales y festivos.

“ARTÍCULO 40º.- DEL TRABAJO OCASIONAL EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS. Por razones especiales de servicio podrá autorizarse el trabajo ocasional en días dominicales o festivos.

Para efectos de la liquidación y el pago de la remuneración de los empleados públicos que ocasionalmente laboren en días dominicales y festivos, se aplicarán las siguientes reglas:

(...)

d) . El trabajo ocasional en días dominicales o festivos se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, a elección del funcionario.

Dicha retribución será igual al doble de la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo, o proporcionalmente al tiempo laborado si este fuere menor.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ocasional en días dominicales y festivos.

e) . El disfrute del día de descanso compensatorio o la retribución en dinero, se reconocerán sin perjuicio de la asignación ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

f) . La remuneración por el día de descanso compensatorio se entiende incluida en la asignación mensual”.

Así mismo, el Decreto 1011 de 2019, por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones, determina:

“ARTÍCULO 14°. HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS. Para que proceda el pago de horas extras y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento, cuando a ello hubiere lugar, de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, el empleado deberá pertenecer al Nivel Técnico hasta el grado 09 o al Nivel Asistencial hasta el grado 19. (...)”

En consecuencia, procede el reconocimiento de los días compensatorios cuando se labora en día dominical o festivo, para lo cual debe determinarse si el trabajo es ocasional o habitual.

Cuando el trabajo de los días dominicales o festivos es habitual y permanente, se tiene 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, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo, sin tener en cuenta el nivel jerárquico al que pertenezca el empleado.

Teniendo en cuenta las normas y los conceptos que se han dejado trascritos, esta Dirección Jurídica considera lo siguiente:

Respecto del primer, segundo y cuarto interrogante planteados en la consulta, Sobre la jornada laboral bajo el sistema de turnos, precisamos que este es un tema que no ha sido regulado por la legislación colombiana, de modo que se considera viable que la entidad lo regule, sin olvidar el cumplimiento de la jornada laboral de 44 horas semanales, y teniendo en cuenta el reconocimiento de los recargos cuando haya lugar a ellos y el derecho al descanso de los empleados, de modo que la jornada se cumpla de manera ininterrumpida en jornadas diurnas, nocturnas o mixtas, siempre y cuando se respete, en primer lugar, el derecho al descanso que además se encuentra íntimamente ligado a la dignidad de los trabajadores y es indispensable para la recuperación de la fuerza física y la destinación de un tiempo para el campo personal del servidor y, por otro lado, el derecho al reconocimiento del tiempo suplementario a la jornada laboral, desempeñado por los trabajadores en el ejercicio de su empleo, de conformidad con las normas establecidas sobre la materia, cuando hubiere lugar a ello.

En relación al tercer interrogante formulado en la consulta, el trabajo que se cumple de manera habitual o permanente en dominicales y festivos comprende el doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo y, adicionalmente, el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo sin tener en cuenta el nivel jerárquico al cual pertenezca el empleado, la norma no hace referencia a el tiempo en que se deba dar ese compensatorio, lo cual corresponderá establecer al Jefe del Organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Frente al quinto interrogante planteado en la consulta, relacionado con que si la hora del almuerzo hacer parte de la jornada laboral, se reitera que la jornada máxima legal para los empleados públicos es de cuarenta y cuatro (44) a la semana, la cual puede distribuir el Jefe del Organismo en los horarios de trabajo que considere necesarios, de acuerdo con los requerimientos del servicio, sin que se supere este tiempo.

Ahora bien, no existe en la norma aplicada a empleados públicos, una disposición que de manera clara y expresa señale cuál es la naturaleza del tiempo del almuerzo, si se encuentra dentro de la jornada laboral o no y cuánto tiempo debe destinarse a él. Aunque no es aplicable el Código Sustantivo del Trabajo, a manera de orientación, es posible hacer referencia al artículo 167, que fue analizado por la Corte Suprema de Justicia, señalando ⁴:

“El ARTÍCULO 167 del Código Sustantivo ordena que las horas de trabajo durante cada jornada se dividan ‘al menos’ en dos secciones, con un intermedio de descanso. Lo cual significa que, así como es ilícito desarrollar la jornada sin ninguna interrupción, resulta legalmente plausible que la jornada se distribuya en más de dos secciones, para que durante los respectivos interregnos los empleados puedan tomar sus alimentos o algún refrigerio o tener un poco de solaz o de descanso que les permitan recuperar sus energías. Y si la norma alude apenas a que ‘el tiempo de este descanso’ no se computa en la jornada no es porque vede el descuento del tiempo de otros descansos concedidos por el patrono, sino porque el precepto sólo impone el deber de dividir la jornada en dos secciones con un descanso intermedio y, por ello no podía referirse a más de uno. Pero como el propósito cierto del precepto, al autorizar el descuento del lapso de descanso, es calificar únicamente como jornada laboral el trabajo neto realizado por el operario durante el tiempo que ha permanecido en el recinto de la empresa, fluye la conclusión de que los demás breves períodos de descanso que existan dentro de la jornada, también sean descontables como lo es el legalmente obligatorio, porque donde existe una misma razón o situación de hecho, debe regir una misma disposición, según lo enseña un viejo principio de la hermenéutica jurídica. Tampoco debe olvidarse que la ley laboral apenas consagra un mínimo de derechos y garantías para los trabajadores, susceptible de ser

superado en todo tiempo.

“De allí se desprende que cuando el fallo recurrido sólo permite descontar o deducir de la jornada el tiempo de descanso entre las dos secciones que como mínimo debe tener esa jornada por mandato legal, interpretó equivocadamente el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, que realmente sí permite descontar del lapso de la jornada el tiempo que duren todos los descansos establecidos por la empresa o convenidos con sus trabajadores, según quedó visto en el párrafo anterior.” (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, es viable concluir que, enmarcada dentro de la dignidad del trabajador, es necesaria la división de la jornada laboral -que es de cuarenta y cuatro horas semanales, las cuales serán distribuidas por el jefe de la respectiva entidad-, para permitir que éste cese sus actividades para tomar alimentos y descansar el cuerpo y la mente, para renovar sus fuerzas, de tal forma que le sea posible continuar con la jornada laboral, sin que por este hecho se pueda decir que la jornada es discontinua.

En este orden ideas, se considera continua la jornada que sólo se interrumpe por el tiempo de almuerzo, el cual no puede ser tenido en cuenta como trabajo dentro de la jornada laboral, en razón a que su finalidad es permitir que el empleado descanse y retome fuerzas para continuar con sus actividades.

En caso de que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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 LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Revisó: Jose Fernando Ceballos

Aprobó: Armando Lopez C.

16202.8.4

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”.

2. Lo subrayado fue modificado por la Ley 85 de 1986.

3. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL Radicación No.10659

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:38:24