



Concepto 99761 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000099761

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000099761

Fecha: 11/03/2020 12:00:28 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: JORNADA LABORAL. Trabajo suplementario. Jornada de Trabajo. Normas que regulan la jornada de trabajo, el trabajo suplementario, las horas extras, el trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago. RAD. 20209000050702 del 06 de febrero de 2020.

En atención a la solicitud de la referencia, a través de la cual consulta sobre las normas que regulan la jornada de trabajo, el trabajo suplementario, las horas extras, el trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago, y plantea otros interrogantes, me permito dar respuesta, en el mismo orden en que fueron formulados:

1. ¿Cuáles son las normas que regulan la jornada de trabajo, el trabajo suplementario, las horas extras, el trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago?

Inicialmente es preciso señalar que 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, al considerar que el Decreto Ley 1042 de 1978¹ es aplicable a los empleados públicos del orden territorial.

Así las cosas, se precisa que la norma que regula los asuntos consultados, es el Decreto Ley 1042 de 1978, el cual en su artículo 33, dispone que 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.

Ahora bien, frente al reconocimiento de horas extras, trabajo suplementario, le remito copia del concepto número 20176000294771 del 27 de noviembre de 2017 el cual se refirió al respecto, concluyendo:

1. Respecto a la reglamentación que regula la jornada laboral de los empleados públicos es aquella contemplada en el Decreto Ley 1042 de 1978 desde el artículo 33.

2. La jornada ordinaria nocturna es aquella que de manera habitual empieza y termina entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente. No cumplen jornada ordinaria nocturna quienes después de las 6 p.m., completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo.

Si la labor ordinaria o permanentemente se desarrolla en jornada nocturna, los empleados tendrán derecho a recibir un recargo del 35% sobre el valor de la asignación mensual; para este caso no se tiene en cuenta la clasificación, el nivel y el grado salarial de los empleados, por lo que tienen derecho a su reconocimiento todos los empleados.

3. Cuando se presentan labores en forma habitual o permanente en días dominicales y festivos, el trabajador 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 descanso compensatorio. Tendrán derecho a este reconocimiento los empleados de todos los niveles de la entidad, tal como se señaló en el punto anterior.

4. El trabajo en dominicales y festivos de manera ocasional da lugar a la compensación con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, a elección del funcionario. En este evento se deberá tener en cuenta los niveles y condiciones a que hace referencia el artículo 40 del Decreto 1042 de 1978, de manera que sólo tienen derecho a su reconocimiento los empleados del nivel técnico hasta el grado 9 y asistencial hasta el grado 19.

5. Las horas extras diurnas de 25% sobre la asignación básica mensual se reconocerá sólo a los empleados del nivel asistencial hasta el grado 19 y del nivel técnico hasta el grado 9.

6. Las horas extras y el trabajo suplementario se reconocerá para los empleados del nivel técnico hasta el grado 09 o del nivel asistencial hasta el grado 19; sin que en ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales; y si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada 8 horas extras de trabajo, en aras de garantizar el derecho al descanso, sin que resulte procedente autorizar el reconocimiento y pago de horas extras.

Por lo anterior, los jefes de cada Corporación, 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, lo anterior dentro de los límites señalados en la norma.

Con relación a las disposiciones vigentes sobre los temas consultados, también se precisa que acorde con concepto emitido por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, Consejero Ponente: Álvaro Namén Vargas, Número Único: 11001-03-06-000-2019-00105-00 del 9 de diciembre de 2019, Radicación interna: 2422, de consulta presentada por este Departamento Administrativo relacionada con la jornada laboral y compensatorios de empleados públicos bajo el sistema de turnos, se concluyó que cuando se labora en dominical y/o festivo hay lugar a un día de descanso compensatorio, entendido según la Alta Corporación como: *“El descanso del trabajador corresponde a un cese en el trabajo, por lo que en manera alguna puede ser considerado como tiempo de servicio para completar la jornada laboral, sin perjuicio de que su remuneración se entienda incluida en el valor del salario mensual”* En este sentido, resalta el Consejo de Estado que se compensa un trabajo previamente realizado.

Es decir, el compensatorio se disfruta en un día fuera de la jornada laboral de 44 horas.

1. ¿El jefe de un organismo de la administración central, puede decidir unilateralmente que el trabajo suplementario de los empleados públicos, se compense por descanso compensatorio o pago de horas extras?

El trabajo suplementario o de horas extras, esto es, el adicional a la jornada ordinaria de trabajo, se autorizará y remunerará teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 34,36 y 37 del Decreto 1042 de 1978, que señalan:

Deben existir razones especiales del servicio.

El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.

El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con los recargos respectivos.

Sólo se pueden autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, siempre y cuando el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19. (Decretos salariales dictados anualmente, el actual es el Decreto 1011 de 2019) y en ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales.

En todo caso, la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

Por lo anterior, a efectos de determinar los empleados beneficiarios de las horas extras o trabajo suplementario, se tiene que, de acuerdo a los límites máximos fijados por Decreto del Gobierno Nacional con base en las facultades de la Ley 4ª de 1992, que para el presente año están establecidas en el Decreto 304 de 2020, se deberá tener en cuenta la máxima asignación básica del grado 9 del nivel técnico y del grado 19 del nivel asistencial del orden nacional, es decir, aquellos empleados que superen el límite salarial, no tendrán derecho al reconocimiento y pago de horas extras.

En consecuencia, en respuesta su inquietud, las horas extras y el trabajo suplementario se reconocerá a los empleados del nivel técnico hasta el grado 09 o del nivel asistencial hasta el grado 19, sin que en ningún caso pueda pagarse más de 50 horas extras mensuales; y si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria superara dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada 8 horas extras de trabajo, en aras de garantizar el derecho al descanso, sin que resulte procedente autorizar el reconocimiento y pago de horas extras.

Así, puede concluirse que por disposición legal, para el reconocimiento del trabajo suplementario, la administración deberá en primer lugar, sí cuenta con disponibilidad presupuestal y antes de acudir al descanso compensado; autorizar y pagar las horas extras, siempre que los empleados se encuentren en el nivel y grado descritos; al llegar al pago de 50 horas extras, si faltare tiempo por compensar, se otorgará un día hábil, por cada ocho horas, para que el empleado pueda descansar, a lo que se denomina "descanso compensado".

Aunado a lo anterior, debe señalarse que, si existen actividades especiales que deban ser cumplidas por funcionarios que no tienen derecho al reconocimiento y pago de trabajos suplementarios, la Administración, dentro de su organización interna, puede, en aras de satisfacer las necesidades del servicio y no desconocer los derechos mínimos irrenunciables del trabajador, como el descanso, consagrado constitucionalmente en el artículo 53, otorgar a los servidores un tiempo de descanso que supla el laborado por fuera de la jornada ordinaria.

1. ¿El jefe de un organismo de la administración central, puede decidir unilateralmente el plazo en que un empleado público debe tomar su descanso compensatorio por trabajo suplementario, so pena de perder el empleo?

Si bien del análisis de la normativa que regula el trabajo suplementario y horas extras, no se observa alguna que señale lo planteado en su pregunta, ésta Dirección Jurídica considera que, en atención a lo dispuesto por el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, en donde estableció que dentro del límite fijado, el Jefe del respectivo organismo tendrá la facultad de organizar su horario de trabajo, de acuerdo a las necesidades del servicio; la entidad tiene la potestad de decidir en cada caso particular, la forma y tiempo en la que sus empleados deben disfrutar de los descansos que se les otorgue por trabajo suplementario, acatando siempre lo dispuesto por la normas ya mencionadas.

Finalmente, se tiene que de acuerdo con el artículo 151 del Código de Procedimiento Laboral los derechos laborales prescriben en 3 años; por lo

tanto, para que proceda tanto el reconocimiento y pago de las horas extras como descanso compensatorio, el término se contará a partir de que la respectiva obligación se hubiera hecho exigible.

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 emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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: 2025-03-02 13:57:52