



Función Pública

Concepto 387821 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000387821

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000387821

Fecha: 11/08/2020 02:14:18 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: JORNADA LABORAL - Jornada Diurna y Nocturna. Radicado: 20209000340552 del 29 de julio de 2020.

De acuerdo a la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la normatividad aplicable para liquidar y cancelar los recargos nocturnos para los servidores públicos que tienen una jornada ordinaria nocturna y aquellos funcionarios públicos que en su jornada ordinaria diurna trabajan domingos, festivos y horas extras que se les ordenó trabajo en casa, me permito indicarle lo siguiente:

Acudiendo a su primer interrogante, es preciso abordar el Decreto [1042](#) de 1978, el cual dispuso lo siguiente frente a la jornada ordinaria nocturna, a saber:

“ARTÍCULO 34. De la jornada ordinaria nocturna. Se entiende por jornada ordinaria nocturna la que de manera habitual empieza y termina entre las 6 p.m. y las 6 a.m., del día siguiente.

Sin perjuicio de los que dispongan normas especiales para quienes trabajan por el sistema de turnos, los empleados que ordinaria o permanentemente deban trabajar en jornada nocturna tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la asignación mensual.

No cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las 6 p.m., completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos [49](#) y [97](#) del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artículo.”

Es decir que, la jornada ordinaria nocturna es aquella que empieza de manera habitual a las 6:00 p.m. y termina al día siguiente a las 6:00 a.m., sin perjuicio a lo que dispongan normas especiales, los empleados por el sistema de turnos, o de manera permanente que deban prestar sus servicios cumpliendo esta jornada, tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la asignación mensual.

Aquellos funcionarios que cumplen jornada diurna con una hora de trabajo después de las 6 p.m. no tendrán derecho a percibir lo que corresponde a recargo nocturno, en cuanto a los incrementos de salario por antigüedad se tendrán en cuenta en aras de liquidar el recargo por cumplir jornada ordinaria nocturna.

En el mismo estatuto, sobre las horas extras diurnas, nocturnas y el trabajo ordinario en días dominicales y festivos se dispuso lo siguiente:

“ARTÍCULO 36. De las horas extras diurnas. Cuando por razones especiales del servicio fuere necesario realizar trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, el jefe del respectivo organismo o las personas en quienes este hubiere delegado tal atribución, autorizarán descanso compensatorio o pago de horas extras.

El pago de horas extras o el reconocimiento del descanso compensatorio se sujetarán a los siguientes requisitos:

- a) El empleo o del funcionario que va a trabajarlas deberá tener una asignación básica mensual que no exceda de diez mil pesos.*
- b) El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita, en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.*
- c) El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con un recargo del veinticinco por ciento sobre la remuneración básica fijada por la ley para el respectivo empleo.*

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras.

- d) En ningún caso podrán pagarse más de 40 horas extras mensuales.*
- e) Si el tiempo laboral fuera de la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo.*

ARTÍCULO 37. De las horas extras nocturnas. Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6 p.m. y las 6 a.m., del día siguiente por funcionarios que de ordinario laboran en jornada diurna.

Este trabajo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre la asignación básica mensual.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras.

En todos los demás aspectos el trabajo extra nocturno se regulará por lo dispuesto en el artículo anterior.

(...)

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 involucrado 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.”

En el evento que dentro de una entidad fuere necesario por razones especiales del servicio realizar trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, el jefe del respectivo organismo o las personas en quienes este hubiere delegado tal atribución, autorizarán descanso compensatorio o pago de horas extras siempre y cuando se cumplan con los requisitos de:

- 1.- Deben existir razones especiales del servicio.
- 2.- El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.
- 3.- El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con los recargos respectivos.
- 4.- 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 304 de 2020) y en ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales.
- 5.- En todo caso, la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.
- 6.- Para cancelar las horas extras a que haya lugar, pagándolas en dinero, se reconocerá hasta 50 horas extras mensuales, y las que superen este máximo se les reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día compensatorio por cada 8 horas extras laboradas, en aras de garantizar el derecho al descanso.

Para aquellos empleados que en razón de la naturaleza de sus funciones 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.

Así las cosas y abordando su segundo interrogante, el Gobierno Nacional en la materia expidió el Decreto 491 de 2020, que dispuso:

“ARTÍCULO 3. Prestación de los servicios a cargo de las autoridades. Para evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, las autoridades a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Las autoridades darán a conocer en su página web los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán su servicio, así como los mecanismos tecnológicos que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.

En aquellos eventos en que no se cuente con los medios tecnológicos para prestar el servicio en los términos del inciso anterior, las autoridades deberán prestar el servicio de forma presencial. No obstante, por razones sanitarias, las autoridades podrán ordenar la suspensión del servicio presencial, total o parcialmente, privilegiando los servicios esenciales, el funcionamiento de la economía y el mantenimiento del aparato productivo empresarial.

En ningún caso la suspensión de la prestación del servicio presencial podrá ser mayor a la duración de la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.” (Destacado fuera del texto)

De acuerdo con la norma transcrita, con el fin de evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, las entidades u organismos públicos velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones; además, señala igualmente la norma que, por razones sanitarias, las autoridades podrán ordenar la suspensión del servicio presencial, total o parcialmente.

En ese entendido, los funcionarios públicos que se encuentren prestando sus servicios mediante la modalidad de trabajo en casa harán uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para el cumplimiento de sus funciones, y para aquellos que por razones especiales del servicio cuenten con horas extras de trabajo bajo esta modalidad, en el ABC de preguntas frecuentes Decreto 491 de 2020, en el número 33, este Departamento Administrativo dispuso que únicamente se les podrá reconocer horas extras cuando la entidad haya adoptado herramientas para controlar y verificar el cumplimiento de la jornada laboral y de las horas extras trabajadas, las cuales deben ser previamente autorizadas y se pagarán en los términos y condiciones que establecen las normas vigentes que anteriormente fueron indicadas.

En lo referente a los servidores que cumplen con su servicio en días dominicales y festivos en la modalidad de “trabajo en casa”, es preciso advertir que en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada por el gobierno no se ha expedido decreto alguno que haya modificado en la materia, por lo tanto, se atenderá a la normatividad vigente expuesta precedentemente.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que 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,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Valeria B.

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".

2. "Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica".

3.

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/2020-04-16-Abc-preguntas-frecuentes-decreto491.pdf/52c21fa6-7f92-b1bc-a1f8-8f1926e957fd?t=1587066593308>

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:09:30