



Función Pública

Concepto 371961 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000371961

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000371961

Fecha: 11/10/2021 02:35:13 p.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: JORNADA LABORAL. Horas Extras. Reconocimiento y pago de horas extras a favor de un empleado que se desempeña como celador en una entidad del orden territorial. RADICACIÓN. 20212060614802 del 8 de septiembre de 2021.

Reciba un cordial saludo:

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual manifiesta que, en la planta Administrativa de la Secretaría de Educación Municipal de Quibdó, los empleados del nivel asistencial (grado 19) devengan un salario superior al establecido por el decreto 304, actualmente perciben el equivalente a 1'975.000, pero el establecido por el gobierno es de 1.787.196, para el año 2020, según concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública, los empleos que estén por encima del salario aprobado para la rama ejecutiva, no se les puede reconocer horas extras, sin embargo los

empleados de esta Secretaría de Educación (celadores) son los únicos aptos para realizarlas, de esta manera, consulta si la entidad debe autorizar horas extras a estos empleados, ya que tienen un salario por encima del aprobado.

Al respecto, me permito informarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por consiguiente, la Función Pública no tiene dentro de sus funciones pronunciarse sobre casos particulares ni elaborar, revisar, o determinar cuál es la fórmula de liquidación de las prestaciones sociales, ni de los factores salariales de los servidores públicos, por lo tanto, dichas operaciones deberán ser realizadas al interior de cada entidad, según las competencias establecidas para tal fin.

No obstante lo anterior, para su orientación me permito informarle que, la Corte Constitucional en la sentencia C-1063 de agosto de 2000, unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial, al considerar en dicha sentencia que el Decreto 1042 de 1978 es aplicable a los empleados públicos del orden territorial.

De conformidad con lo anterior, las normas aplicables a los empleados públicos del nivel nacional y territorial en materia de jornada laboral, son el Decreto 1042 de 1978 y sus normas modificatorias.

Al respecto, el artículo 33 del citado Decreto Ley, establece:

"ARTICULO 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 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 exceda la jornada máxima semanal. En este caso se

aplicará lo dispuesto para las horas extras.”

De conformidad con lo anterior, la jornada máxima legal para los empleados públicos es de 44 horas a la semana, en donde, dentro del límite fijado en dicho artículo y 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.

En relación a los empleos de celadores, el Decreto- Ley 85 de 1986 estableció la jornada máxima legal para los mismos, al señalar:

“ARTÍCULO 1º. A partir de la vigencia del presente decreto, a la asignación mensual fijada por la escala de remuneración para los empleos de celadores le corresponde una jornada de trabajo de cuarenta y cuatro (44) horas semanales” (Destacado nuestro)

De acuerdo a lo anterior, la jornada máxima legal para los celadores es de 44 horas semanales, quedando facultado el jefe del organismo para establecer el horario de trabajo.

Ahora bien, en cuanto al trabajo suplementario o de horas extras, esto es el adicional a la jornada ordinaria de trabajo, señalamos que de conformidad con el Decreto 1042 de 1978, éste se autorizará y remunerará teniendo en cuenta los requisitos exigidos en el mismo y en las demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, tales como:

- 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.- En ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales.
- 5.- 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 – actualmente rige el Decreto Salarial 961 de 2021).

En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal, de acuerdo con el inciso final del artículo 14 del Decreto Salarial 961 de 2021.

Con base en lo anterior, tenemos que la jornada laboral de los celadores es de cuarenta y cuatro horas semanales. En el caso del trabajo suplementario o de horas extras, esto es, el que supera la jornada ordinaria de trabajo, se deberá observar lo dispuesto en los artículos 36 y 37 del Decreto 1042 de 1978 y cancelárseles las horas extras a que haya lugar, pagándolas en dinero hasta cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual de cada funcionario, y las que superen este máximo se les reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un (1) día de compensación por cada ocho (8) horas extras laboradas.

El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre la asignación básica mensual, y el diurno con un recargo del veinticinco por ciento (25%).

Los artículos 39 y 40 del decreto ibídem, otorgan tratamiento remunerativo diferente al trabajo realizado en los días de descanso dominical y festivo, según se trate de situaciones habituales y permanentes, o excepcionales. En el primer caso, se remunera con una suma equivalente al doble del valor de un día de trabajo -valor no susceptible de ser compensado en tiempo -, más el disfrute de un día de descanso compensatorio. En el segundo caso (trabajo Ocasional), con un día de descanso o con una retribución igual al doble de la remuneración de un día de trabajo, a elección del servidor. En este segundo evento se deberá tener en cuenta los niveles y condiciones a que hace referencia el artículo 40 antes citado.

Finalmente, para el reconocimiento de horas extras, como aquellas que exceden la jornada laboral máxima permitida (44 horas semanales), deberá observarse los requisitos exigidos en el Decreto 1042 de 1978, antes citados, en el cual se establece que en ningún caso podrán pagarse más del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual de cada funcionario y en caso de superarse dicho tope, se reitera que el pago de estas será, a razón de un (1) día de compensación por cada ocho (8) horas extras laboradas.

Por lo anterior, y atendiendo su consulta, se concluye que para que se reconozcan horas extras el empleado público deberá pertenecer al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19. Para poder aplicar la norma al orden territorial se deberá tomar la escala de remuneración aprobada para la rama ejecutiva del orden Nacional y observar qué asignaciones básicas les corresponde a los empleos grado 19 del nivel asistencial y grado 9 del nivel técnico y compararla con la escala de remuneración del departamento o municipio, a efectos de definir el derecho al pago de las horas extras.

Esto lo que quiere decir, es que conforme al Decreto 961 de 2021, para la vigencia 2021, los empleados del nivel territorial, que devenguen igual o menos de \$1.708.377 (técnico 9) y \$ 1.833.842 (asistencial 19), tienen derecho al reconocimiento de horas extras.

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

Proyecto Ma. Camila Bonilla G.

Reviso: Harold I. Herreño.

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:23:49