



# Concepto 227611 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000227611\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000227611

Fecha: 13/06/2023 03:58:35 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Horas Extras RAD. 20239000291862 del 26 de abril del 2023

En atención a su escrito de la referencia, remitido a esta dirección en el cual eleva interrogantes relacionados las horas extras y días compensatorios me permito manifestar lo siguiente:

Es importante indicarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016<sup>1</sup>, 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, razón por la cual no resulta viable señalar, revisar o aprobar las fórmulas de liquidación para el reconocimiento de elementos salariales y/o prestacionales de los servidores públicos, dichas operaciones deben ser realizadas al interior de las entidades, de acuerdo con las competencias establecidas para tal fin en los manuales de funciones y competencias respectivos.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

Una vez precisado lo anterior, me permito señalar en relación con cada uno de sus interrogantes:

Las normas aplicables a los empleados públicos del nivel nacional y territorial en materia de jornada laboral, son el Decreto [1042](#) de 1978<sup>2</sup> y sus normas modificatorias, es así como la norma citada 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. (...)*

*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.*

Frente a la jornada laboral el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, con ponencia de la Dra. Sandra Lisette Ibarra Vélez, en Sentencia del 19 de febrero de 2015, señaló lo siguiente:

*«Como se desprende de la norma, la jornada ordinaria de trabajo corresponde a 44 horas semanales, pero se contempla una excepción para aquellos empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, a los que podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas. Dentro de esos límites fijados en el Artículo, podrá el jefe del organismo establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras; hace la advertencia que el trabajo realizado el día sábado, no da derecho a remuneración adicional, salvo que exceda la jornada máxima semanal, aplicándose lo dispuesto para las horas extras. La regla general para empleos de tiempo completo es de 44 horas semanales y por excepción la Ley [909](#) de 2004, creó*

*empleos de medio tiempo o de tiempo parcial.» (Subrayado fuera de texto)*

En 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 de los empleados públicos del orden territorial, se concluyó que:

La norma general sobre la jornada de trabajo de los empleados públicos se encuentra prevista en el Artículo 33 del Decreto - Ley 1042 de 1978, así:

*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 horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o (de simple vigilancia) 7 podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias.*

*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». (Lo subrayado y el paréntesis son de la Sala)*

*Como se observa, la disposición transcrita no solo refiere a la noción de jornada laboral, sino también a la de horario de trabajo.*

*La jornada laboral en el sector público es aquel tiempo máximo establecido por la ley, durante el cual los empleados deben cumplir o desarrollar las funciones previamente asignadas por la Constitución, la Ley o el reglamento.*

*El artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978 señala que la regla general aplicable a los empleos públicos del nivel nacional o territorial corresponderá a una jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, la cual se encuentra vigente pues no existe reglamentación posterior a ella, como lo reconoce la remisión hecha por el Artículo 22 de la Ley 909 de 2004, citado.*

*De otra parte, el horario de trabajo, esto es la distribución de la jornada laboral según las necesidades de cada entidad, dependerá de las funciones impuestas y las condiciones en que deban ejecutarse. De conformidad con lo dispuesto como regla general en el Artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, es una competencia administrativa del jefe de la entidad establecer el horario de trabajo que deben cumplir los servidores públicos, dentro del límite de la jornada laboral de 44 horas semanales.*

*Dentro del aludido límite podrá el jefe del organismo establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. La noma dispone que el trabajo realizado el día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo que exceda la jornada máxima semanal (44 horas), aplicándose lo dispuesto para las horas extras.» (Subrayado Nuestro)*

De acuerdo a la normativa y jurisprudencia citada, la jornada máxima legal para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial, es de 44 horas semanales, 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<sup>3</sup> estableció la jornada máxima legal para los mismos, al señalar:

*ARTÍCULO 1. 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.*

Frente a las horas extras el decreto 1042 de 1978 ha dispuesto:

*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.*

*d) En ningún caso podrán pagarse más de 40 horas extras mensuales.*

*(Modificado por los decretos anuales salariales, Art 14 del decreto 905 de 2023)*

Por su parte el artículo 14 del Decreto 905 de 2023<sup>4</sup> Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones, señala lo siguiente:

*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.*

(...)

*PARÁGRAFO 1. Los empleados públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Departamento Nacional de Planeación que tengan la obligación de participar en trabajos ordenados para la preparación y elaboración del presupuesto de rentas y la ley de apropiaciones, su liquidación y demás labores anexas al cierre e iniciación de cada vigencia fiscal, podrán devengar horas extras, dominicales y festivos, siempre y cuando estén comprendidos en los niveles asistencial, técnico y profesional. En ningún caso podrá pagarse mensualmente por el total de horas extras, dominicales y festivos más del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual de cada funcionario.*

De conformidad con las normas citadas, se considera como trabajo de horas extras, aquel que se presta en horas distintas de la jornada ordinaria de labor; si se supera el límite máximo para reconocer las horas extras, el tiempo adicional se reconocerá en tiempo compensatorio.

Del mismo modo, 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:

*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.*

*En ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales.*

*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<sup>5</sup> (Decretos salariales dictados anualmente â actualmente rige el Decreto Salarial 905 de 2023)*

Con respecto al término «habitual» enmarcado dentro de las jornadas ordinarias de trabajo el tratadista Diego Younes, expresó: *“Tal sistema presupone la calificación básica de habitualidad y permanencia de un servicio de trabajo, por oposición a la que recaería sobre un trabajo ocasional, transitorio, ajeno por naturaleza a sistemas o prospectos, determinables en cada caso y sólo para uno, con un ámbito restringido orgánicamente y viable sólo por razones de servicio. Y es apenas lógico que como habitual se considere un trabajo de tal naturaleza que no puede interrumpirse domingos y festivos, aunque no lo cumplan siempre los mismos empleados, sino se alterne al efecto conforme a un sistema establecido previamente por requerirlo la naturaleza de dicho trabajo”*

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en fallo de 11 de diciembre de 1997, expediente 10.079, se pronunció sobre el trabajo habitual y ocasional en días dominicales y festivos, así: «La razón de ser de dicha distinción normativa - se refiere a la remuneración diferente por trabajo habitual u ocasional en días dominicales o festivos - radica en la necesidad de garantizar el derecho fundamental al descanso a quienes laboren con regularidad (que no significa continuidad), en días que para la generalidad a los trabajadores son de descanso obligatorio, pues de no brindar el legislador ese amparo específico, se permitiría la explotación de esos trabajadores, riesgo que no se corre respecto de quienes cumplen esa tarea en domingo de manera excepcional y dentro de las restricciones legales».

Frente al primer interrogante:

*De conformidad con el literal d) del artículo 36 de la Ley 1042 de 1978, aplicable a los celadores de las instituciones educativas oficiales, ¿el límite de horas que pueden ser autorizadas son 40 horas extras mensuales?*

Respondiendo puntualmente su interrogante de acuerdo a lo anterior, la jornada máxima legal para los celadores es de 44 horas semanales, sin que en ningún podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales, quedando facultado el jefe del organismo para establecer el horario de trabajo.

Frente al segundo interrogante:

*¿Una vez realizadas las 40 horas mensuales, se debe reconocer en tiempo compensatorio el tiempo laborado adicional, en razón de un día hábil por cada ocho horas de trabajo, según lo dispone el literal d) del artículo 36 de la Ley 1042 de 1978? o ¿solo puede concederse ese tiempo compensatorio a que tiene derecho el Celador cuando se otorguen vacaciones?*

Se considera que los compensatorios son el día o días de descanso que se otorgan al trabajador, en compensación por haber trabajado en determinadas situaciones, se conceden cuando el empleado público trabaja habitualmente los días domingos y festivos o cuando el empleado público supera el máximo de horas extras mensuales laboradas, por lo que corresponderá a la autoridad empleadora fijar el disfrute del descanso compensatorio.

Frente al tercer interrogante:

En caso negativo a la pregunta anterior, ¿Cómo puede pactarse el disfrute de esos días compensatorios que situación administrativa o a través de qué figura se suple la ausencia del celador cuando se acumule un número de días significativos que afecte la prestación del servicio? Se reitera lo resuelto en el interrogante anterior.

Frente al cuarto interrogante:

*¿Los días compensatorios deben concederse dentro de la misma vigencia que se configuran?*

En principio, se considera que los descansos compensatorios deberán darse dentro de la misma anualidad, en ese mismo sentido es importante señalar que el reconocimiento de los compensatorios en dinero para aquellos servidores que tengan derecho al reconocimiento de horas extras, se podrá hacer como una medida excepcional que se autoriza cada año, a iniciativa del Presidente de la República, es por eso que deberán estar enmarcados dentro de cada vigencia de su expedición.

Frente al quinto interrogante:

*Si los días compensatorios no se disfrutaron dentro de la vigencia que fueron causados ¿son acumulables y puede concederse su disfrute en la vigencia siguiente?*

Los compensatorios son el día o días de descanso que se otorgan al trabajador, en compensación por haber trabajado en determinadas situaciones, se conceden cuando el empleado público trabaja habitualmente los días domingos y festivos o cuando el empleado público supera el máximo de horas extras mensuales laboradas, por lo que corresponderá a la autoridad empleadora fijar el disfrute del descanso compensatorio e igualmente se reitera lo señalado en la respuesta anterior.

Frente al sexto interrogante:

*Una vez retirado del servicio el Celador, teniendo días compensatorios pendientes por disfrutar, ¿debe pagarse y liquidarse en dinero los días compensatorios adeudados?*

Se reitera lo señalado en el punto 4 de manera que, sólo resulta viable el pago en dinero, una vez es expedido el decreto que lo autoriza.

Frente al séptimo interrogante:

*Respecto a los Celadores retirados del servicio, con días compensatorios pendientes por disfrutar de vigencias anteriores, ¿debe pagarse en dinero los mismos por parte de la Secretaría de Educación a la cual se encuentre adscrito?*

En tal sentido, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, dispone:

*Artículo 151 Prescripción. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.*

El consejo de Estado, en sentencia del 22 de enero de 2015 con ponencia de la consejera SANDRA LISSET IBARRA VÉLEZ y radicado N° 080012331000201200388 01 expresa:

*“En el presente asunto, el artículo 41 del Decreto 3135 de 1968, en concordancia con el artículo 102 Decreto Nacional 1848 de 1969, prevé la prescripción de las prestaciones sociales, en los siguientes términos:*

*ARTÍCULO 41.- Las acciones que emanen de los derechos consagrados en este Decreto prescribirán en tres años, contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del empleado o trabajador ante la autoridad competente, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso igual.”*

*La ausencia de norma expresa que regule esta figura respecto de otros derechos laborales, no incluidos en el Decreto citado, no implica la imprescriptibilidad de los mismos, de ahí que por analogía se aplica el artículo 151 del C.P.T.5, a menos que existan cánones que regulen este tópico en puntos específicos.*

Al respecto, en sentencia del 21 de marzo de 2002, Subsección B, Sección Segunda, Sala de lo Contencioso Administrativo, del Consejo de Estado, M. P. Dr. Alejandro Ordóñez Maldonado, radicado Interno No. 4238-2001, se manifestó:

*La norma referida no tiene un alcance estrictamente privatista y siendo así, no existen elementos indicadores que permitan deducir que la expresión trienal está limitada a temas tratados específicamente para regular el sector privado. En consecuencia, la PRESCRIPCIÓN contemplada en el artículo 151 del C.P.L., abarca los derechos tanto de los servidores públicos como de los trabajadores particulares, a menos que existan normas especiales que regulen términos prescriptivos, verbigracia el artículo 23 del Decreto-Ley 1045 de 1978.” (Se subraya).*

*Debe resaltarse que la prescripción de un derecho es posible decretarla de oficio por el Juez del proceso contencioso, dado 5 “Artículo 151 del C.P.T. y de la S.S. Prescripción. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.”.*

De acuerdo con la sentencia anteriormente transcrita y en lo que a la prescripción de derechos laborales se refiere, por regla general, el término es de tres (3) años. Este término se interrumpe mediante la solicitud escrita del reconocimiento del derecho, con excepción de la prescripción del derecho a vacaciones prevista en el artículo 23 del Decreto 1045 de 1978, que contempla un término de 4 años que se contarán a partir de

la fecha en que se haya causado el derecho

En este orden de ideas se concluye que, respecto a los derechos salariales y prestacionales dentro de una relación laboral, si no son reclamados en el término que establece la ley, se extingue la posibilidad de ejercer las acciones tendientes a hacerlos efectivos.

Frente al octavo interrogante:

*¿Cuáles son las consecuencias de no conceder el disfrute de los días compensatorios causados o el no pago en dinero, si hay lugar, dentro de la vigencia que fueron causados?*

Se reitera lo dispuesto en la respuesta anterior

Frente al noveno interrogante:

*De ser procedente el pago en dinero de los días compensatorios adeudados por el ente territorial, ¿se requiere autorización por parte del Ministerio de Educación Nacional, para pagar los días compensatorios al momento de retiro del servicio del Celador? el Sistema General de Participaciones financia los pagos de los días compensatorios pendientes por disfrutar para los supernumerarios es procedente el pago en dinero de días compensatorios, teniendo claro que son temporal y no es posible pagar en tiempo?*

Se reitera lo señalado en las respuestas anteriores.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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: Daniel Herrera Figueroa

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1"Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública"

2"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".

4"Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones."

5"El Decreto 473 de 2022 fija las remuneraciones para los empleos del orden nacional, estableciendo por el Gobierno Nacional el Decreto 462 de 2022 para las entidades de orden territorial"

---

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:07:04