



Función Pública

Concepto 390391 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000390391

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000390391

Fecha: 16/12/2019 04:17:53 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: JORNADA LABORAL Horas extras diurnas, nocturnas, dominicales, festivos y sistema de turnos. RADICACION: 20192060385852 del 25 de noviembre de 2019

En atención a su escrito de la referencia, mediante el cual consulta; 1) Que es días de descanso. 2) Que es un día compensatorio. 3) cuál es la diferencia entre el día de descanso y el compensatorio. 4) Las entidades deben llevar un registro de los días compensatorios disfrutados y pendientes por disfrutar. 5) Cuál es el total de horas que se deben laborar en la semana y en el mes. 6) Cuando el trabajo realizado los domingos o festivos es considerado habitual. 7) Cuando el trabajo realizado los domingos o festivos es considerado ocasional. 8) Cuál es la forma de reconocimiento de recargo festivo, cuando el trabajo es habitual. 9) Cuál es la forma de reconocimiento de recargo festivo, cuando el trabajo es ocasional. 10) En que situaciones la entidad debe otorgar días compensatorios. 11) Como se calcula los días compensatorios a conceder al funcionario público. 12) Las entidades deben llevar un registro o control de los compensatorios causados, disfrutados y pendientes por disfrutar de cada funcionario. 13) Si al finalizar la vigencia, la entidad no ha concedido el disfrute de los días compensatorios, cual es la forma de reconocerlos. 14) Cuales funcionarios públicos tienen derecho a recibir el reconocimiento del recargo nocturno y festivo. 15) Los funcionarios públicos que trabajen realizando el sistema de turnos, tiene derecho a recibir los recargos festivos y nocturnos. 16) Es procedente para la entidad que ha generado y causado recargos festivos y nocturnos sin disponibilidad presupuestal, continúe programando turnos en estos horarios. 17) Es procedente que una entidad so pretexto de no contar con disponibilidad presupuestal para reconocer los recargos festivos para trabajo habitual, argumente el no pago de los mismos. 18) Para el caso de un turno, en el cual la hora de ingreso es 22:00 pm y la de salida es a las 7:00 am cuantas horas aplica el recargo nocturno. 19) Si el turno nocturno se realizó en un domingo o festivo se debe realizar el reconocimiento de los dos recargos festivo o nocturno o son excluyentes. 20) El valor de los recargos festivos y nocturnos, se debe tener en cuenta para la liquidación de la prima de servicios, prima de navidad, bonificación de servicios, cesantías y vacaciones. 21) Cual es el régimen salarial que le aplica a los funcionarios públicos de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares. 22) Existe alguna Ley, Decreto o norma que exceptúe a la Agencia Logística de las Fuerzas Militares de reconocer el recargo festivo y nocturno cuando el trabajo es habitual. 23) Cuales son los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas e intermitentes, me permito informarle lo siguiente:

En atención a la consulta por usted presentada, relacionada con el tema indicado en la referencia, me permito dar contestación a sus preguntas, no sin antes señalar que en virtud del 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 esta razón, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades o casos particulares, ni señalar los procedimientos a seguir al interior de las entidades ni llevar a cabo la liquidación de horas extras y horas de descanso compensatorio del personal que laboran en las entidades del Estado.

Ahora bien, a manera de orientación general, la Corte Constitucional en sentencia C-1063 de 2000 unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial, al considerar que el Decreto Ley 1042 de 1978 es aplicable a los empleados públicos del orden territorial.

Respecto de los interrogantes 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,14,15,18,19 y 23 le informo:

El artículo 33 del Decreto 1042 de 1978¹, 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 vigilancia² 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.

Así que para determinar los empleos que impliquen el desarrollo de actividades discontinuas e intermitentes, la norma transcrita, regula en forma general todos aquellos empleos que realizan actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, y en la medida en que normas especiales han reglamentado la jornada laboral, se debe dar aplicación a las reglas de la hermenéutica legal, en especial aquellas referidas a que la ley posterior prevalece sobre la anterior, y es así como normas posteriores han establecido la jornada laboral para actividades permanentes o habituales catalogadas como discontinuas, como es el caso de los celadores a quienes mediante Decreto 85 de 1986 se estableció la jornada máxima laboral. Por lo cual para determinar cuales son los empleos, se deberá tener en cuenta la actividad del mismo.

Ahora bien, la jornada ordinaria nocturna, la jornada mixta y las horas extras diurnas, también están consagradas en el Decreto Ley 1042 de 1978, que en sus artículos 34 y siguientes establecen:

“ARTÍCULO 34º.- 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 lo 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 (35%) 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. "(negrilla y subrayado nuestro)"

"ARTÍCULO 35º.- DE LAS JORNADAS MIXTAS. Sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales para los funcionarios que trabajen ordinariamente por el sistema de turno, cuando las labores se desarrollen ordinaria o permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, la parte del tiempo trabajado durante estas últimas se remunerará con el recargo del treinta y cinco (35%) por ciento, pero podrá compensarse con períodos de descanso". (Subrayado nuestro).

La jornada ordinaria nocturna está definida en el Decreto Ley 1042 de 1978 en forma separada para diferenciarla de las horas extras nocturnas y así otorgarle un tratamiento y pago también diferentes. Conforme al artículo 34, es aquella que de manera habitual empieza y termina entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente. Así las cosas, 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 6:00 p.m. completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo.

El pago de la jornada nocturna sólo requiere que el servicio se preste de manera "ordinaria o permanente" en el horario nocturno, independientemente del nivel jerárquico del empleo. Se resalta que esta modalidad de jornada no es dable compensarla en tiempo de descanso. Por el contrario, si el servicio se presta de manera excepcional en dicha jornada, su pago se hace de conformidad con el régimen de las horas extras.

Las horas extras diurnas por su parte, se liquidan con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre la remuneración básica fijada por la ley para el respectivo empleo:

"ARTÍCULO 36º.- 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". (...)

Mientras que las horas extras nocturnas, se liquidan con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre la remuneración básica:

"ARTICULO 37º.-"DE LAS HORAS EXTRAS NOCTURNAS.- Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6:00 p.m. y las 6:00 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 (75%) 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." (Subrayado nuestro).

Con relación al reconocimiento de dominicales, festivos, horas extras diurnas y nocturnas, el Consejo de Estado, en Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, en sentencia del 16 de septiembre de 2010, dentro del proceso con radicado número: [25000-23-25-000-2005-03657-01](#)(1456-07), señaló:

"El trabajador que labore en forma ordinaria en domingos y festivos de que trata el artículo 39 del Decreto 1042 de 1978 tiene derecho a un recargo del 100 % del día de trabajo más un día de descanso compensatorio, cuya contraprestación se entiende involucrada en la asignación

mensual, sin importar el nivel jerárquico al que pertenezca. El trabajo ocasional en dominicales y festivos, por su parte está regulado por los Decretos que anualmente establecen las escalas de asignación a los empleados de la rama ejecutiva así como por las normas distritales, siendo necesario para su reconocimiento, que el empleado pertenezca a determinado nivel (técnico, administrativo y operativo), de lo contrario, no tiene derecho. (Subrayado fuera de texto)

Del recargo por trabajo nocturno

(...)

Lo anterior quiere decir que cuando las labores se desarrollen permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y nocturnas, estas últimas pueden compensarse con periodos de descanso. Ahora, si la jornada de trabajo es ordinariamente nocturna debe reconocerse un recargo del 35 por ciento sobre el valor de la asignación mensual.

(...)

El argumento de la entidad para negar el recargo dominical y festivo no tiene asidero legal dado que el reconocimiento del recargo por trabajo ordinario dominical y festivo no está restringido a determinados niveles jerárquicos". (Subrayado fuera de texto)

Conforme a lo expuesto, se tiene de las previsiones del Decreto Ley 1042 de 1978, que toda labor realizada con posterioridad a las 44 horas semanales, constituye trabajo suplementario, que como tal, debe ser remunerado con pagos adicionales al salario ordinario y con los recargos establecidos en el artículo 39, de donde se infiere que el reconocimiento del trabajo que se cumpla ordinariamente (entendiéndose como tal quienes laboren con regularidad) 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.

Ahora bien, respecto del trabajo que se cumple de manera ocasional (entendiéndose como tal quienes laboren de manera excepcional) en dominicales y festivos, conforme lo establece el artículo 40 del Decreto Ley 1042 de 1978, para que proceda el pago el empleado deberá pertenecer al Nivel Técnico hasta el grado 09 o al Nivel Asistencial hasta el grado 19.

Respecto de las horas extras realizadas de manera ocasional en dominicales y festivos, reguladas por los artículos 36 y 37 del Decreto Ley 1042 de 1978, se establece igualmente que para reconocer el pago el empleado debe pertenecer al Nivel Técnico hasta el grado 09 o al Nivel Asistencial hasta el grado 19.

De la misma manera, se precisa que, los compensatorios deben reconocerse en tiempo para aquellos quienes realizan ordinariamente el trabajo en días dominicales o festivos sin importar el nivel jerárquico.

Además, es pertinente indicar que el trabajo en tiempo suplementario o de horas extras está condicionado a que se autorice previamente y que exista la disponibilidad presupuestal.

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:

“ARTICULO 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:

“ARTICULO 14º. 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.

Con relación a los interrogantes; 4, 12, 13,16,17 y 22 estos corresponden a situaciones particulares para lo cual este Departamento no tiene competencia.

Frente al interrogante número 20 planteado en la consulta, el Decreto Ley 1045 de 1978 estipula:

“ARTÍCULO 339.- De los factores de salario para liquidar la prima de navidad. Para el reconocimiento y pago de la prima de navidad se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;*
- b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;*
- c) Los gastos de representación;*
- d) La prima técnica;*
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;*
- f) La prima de servicios y la de vacaciones;*
- g) La bonificación por servicios prestados.” (Subrayado fuera de texto)*

Conforme a la normativa anterior, y atendiendo puntualmente su consulta, esta Dirección Jurídica considera que la prima de navidad se liquida con base en el último salario percibido a 30 de noviembre además de los factores antes indicados entre los que se incluye la prima de vacaciones y la bonificación por servicios prestados.

Por tanto, la prima de navidad se liquida con base en los factores salariales que se han dejado indicados siempre y cuando efectivamente el empleado los hubiera devengado durante el periodo a liquidar, si aún no se hubiere recibido algún valor en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el último valor efectivamente reconocido.

Respecto de los factores que se tiene en cuenta para la prima de servicios, el Decreto 1042 de 1978, establece:

“ARTÍCULO 59. De la base para liquidar la prima de servicio. La prima a que se refiere el artículo anterior se liquidará sobre los factores de salario que se determinan a continuación:

- a) El sueldo básico fijado por la ley para el respectivo cargo.
- b) Los incrementos salariales por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 97 de este Decreto.
- c) Los gastos de representación.
- d) Los auxilios de alimentación y transporte.
- e) La bonificación por servicios prestados.

Para liquidar la prima de servicio, se tendrá en cuenta la cuantía de los factores señalados en los ordinales precedentes a 30 de junio de cada año."

De acuerdo con lo anterior, uno de los factores salariales para liquidar la prima de servicios es la asignación básica, entendida como la remuneración fija u ordinaria que recibe mensualmente el empleado público sin incluir otros factores de salario, tales como lo percibido por concepto de horas extras, recargos nocturnos y dominicales y festivos.

Los factores a tener en cuenta para la bonificación de servicios, el Decreto 1011 de 2019 establece:

"ARTÍCULO 10. Bonificación por servicios prestados. La bonificación por servicios prestados a que tienen derecho los empleados públicos que trabajan en las entidades a que se refiere el presente Decreto será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación, que correspondan al funcionario en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devengue una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a un millón setecientos sesenta y tres mil doscientos veinticuatro pesos (\$1.763.224) moneda corriente.

Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los tres factores de salario señalados en el inciso anterior.

PARÁGRAFO. Para la liquidación de la bonificación por servicios prestados se tendrá en cuenta la asignación básica, los incrementos por antigüedad, los gastos de representación y la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada. El empleado que al momento del retiro no haya cumplido el año continuo de servicios, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la bonificación por servicios prestados."

En los términos de la normativa transcrita, para la liquidación de la bonificación por servicios prestados de los empleados del orden nacional como en el caso materia de consulta, no estipula como factores de liquidación el valor de los recargos nocturnos y festivos.

De los factores para la liquidación de las vacaciones y cesantías, el Decreto Ley 1045 de 1978 dispone:

"ARTÍCULO 17. De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de que trata este decreto, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

- a. La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;
- b. Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del decreto-ley 1042 de 1978;
- c. Los gastos de representación;
- d. La prima técnica;
- e. Los auxilios de alimentación y de transporte;
- f. La prima de servicios;
- g. La bonificación por servicios prestados.

En caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas en el artículo 15 de este decreto, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas."

"ARTÍCULO 45º.- De los factores de salario para la liquidación de cesantía y pensiones. Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieron derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual;
- b) Los gastos de representación y la prima técnica;
- c) Los dominicales y feriados;
- d) Las horas extras;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;
- f) La prima de navidad;
- g) La bonificación por servicios prestados;
- h) La prima de servicios;
- i) Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta

días en el último año de servicio;

j) Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto-Ley 710 de 1978;

k) La prima de vacaciones;

l) *El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio;*” (Negrita y subrayado fuera del texto).

Por ende, el valor de los recargos festivos y nocturnos no son factores que la norma citada estipule para la liquidación de las vacaciones, respecto de la liquidación de las cesantías de los empleados públicos del orden territorial se tendrán en cuenta los factores contenidos en el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978, siempre que el empleado se encuentre recibiendo los.

Finalmente, para el interrogante número 21 planteado en la consulta, la Agencia Logística de las Fuerzas Militares es un establecimiento público del orden Nacional, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, hace parte del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Poder Público, en materia salarial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 190 de 2014, los empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional, de la Policía Nacional y de sus entidades adscritas y vinculadas, devengarán los elementos salariales que les vienen aplicando en los mismos términos y condiciones señaladas en el Decreto general de la Rama Ejecutiva Nacional; es decir, por lo dispuesto en el Decreto 1042 de 1978 y los decretos de incremento salarial anual que expide el Gobierno Nacional, que en la actualidad es el Decreto 199 de 2014.

Por otra parte, el Acuerdo 1 de 2006 “Por el cual se adoptan los Estatutos Internos de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares.”, respecto del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, señala:

“ARTÍCULO 23. RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL. Los empleados públicos de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares estarán sujetos al régimen general de salarios y prestaciones sociales que rige para este tipo de empleados en la rama ejecutiva del poder público, conforme a lo dispuesto en la Ley 4 de 1992 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.”

De acuerdo con la anterior norma, es viable concluir que como quiera que el régimen prestacional de los empleados públicos de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares es el mismo que rige para los empleados públicos de las entidades que conforman la Rama Ejecutiva del Poder Público, para identificar sus prestaciones sociales se deberá acudir a lo contemplado en el Decreto 1045 de 1978

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

Proyectó: Javier Soto

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

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:05:58