



Concepto 240021 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000240021

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000240021

Fecha: 08/07/2021 03:05:34 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Turnos. Horas extras celadores. RAD. 20212060479192 del 17 de junio de 2021.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual solicita asistencia en relación con el subproceso de liquidaciones laborales - nómina adscrito a la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Santiago de Cali; es de anotar, que este organismo, establece diferentes estrategias concertadas con los funcionarios que ejercen labores de celador, los cuales se encuentran inconformes, trabajan por el sistema de turnos, con el cuadro o turnero, en el cual se introducen las horas efectivamente laboradas, se pregunta.

1. Ustedes cómo órgano máximo, tienen algún cuadro o turnero que puedan suministrarnos para unificar criterios.
2. El día compensatorio se tiene en cuenta como ocho (08) horas efectivamente laboradas.
3. En caso de ser positiva la respuesta, este se puede tener en cuenta para realizar horas extras.

Las anteriores preguntas se realizan de acuerdo a petición de los funcionarios que ejercen sus funciones de celaduría, ellos aluden que en la Secretaría de Educación estamos interpretando mal el Decreto 1042 de 1978.

Frente a las preguntas formuladas, me permito manifestarle.

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.

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.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

A partir de la Sentencia **C-1063** de 2000, la jornada laboral aplicable a los empleados públicos del orden territorial, es la misma que se aplica a los empleados públicos de entidades del orden nacional; así las cosas, es pertinente manifestar que la jornada laboral es de 44 horas semanales, disposición contenida en el Artículo 33 del Decreto 1042 de 1978¹, dicha jornada, está sujeta a ser distribuida el Jefe del Organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio, el cual 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 excede 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 1986¹ estableció la jornada máxima legal para los mismos, al señalar:

«ARTÍCULO 19. 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 conformidad con la normativa en cita, 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 19² (Decretos salariales dictados anualmente - actualmente rige el Decreto Salarial 304 de 2020).

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 304 de 2020.

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 ibidem, 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.

Adicionalmente se recuerda que sólo se puede 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; para establecer los empleos en el nivel territorial que tienen derecho a horas extras, se deberá equiparar la remuneración con los empleos del orden nacional a los cuales tiene derecho (hasta el grado 19 del nivel asistencial que para el presente año corresponde a \$1.787.196 o el grado 09 del nivel técnico que para la presente vigencia corresponde a \$1.664.922).

Así mismo, de acuerdo a la prestación del servicio el Decreto 400 de 2021 el cual adiciona al Decreto 1083 de 2015 en lo siguiente:

«ARTÍCULO 2.2.1.3.3. *Campo de aplicación de la Jornada laboral por el Sistema de Turnos. La jornada laboral por el sistema de turnos que se regula en el presente decreto es aplicable a los empleados públicos que presten sus servicios en las entidades y organismos del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.*

PARÁGRAFO. *Las disposiciones del presente decreto no aplicarán a las entidades o servidores que cuenten con norma especial que regule la jornada por el sistema de turnos.*

ARTÍCULO 2.2.1.3.4. *Sistema de turnos. Cuando la necesidad del servicio lo requiera, el jefe del organismo o su delegado, dentro del límite máximo de las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo establecidas en el Decreto Ley 1042 de 1978, podrá implementar jornadas laborales por el sistema de turnos, los cuales podrán ser diurnos, nocturnos o mixtos, atendiendo los siguientes criterios: i) el trabajo por turnos implica una forma de organización de la jornada laboral bajo horarios previamente establecidos o acordados para un grupo de trabajadores, ii) en consideración al tiempo, el turno es sucesivo, continuo, iii) los turnos se hacen necesarios en actividades, servicios, empresas con procesos productivos continuos o labores que deban prestarse sin solución de continuidad, por lo que implica que el trabajo se realice habitualmente en todas las horas, días y semanas, incluidos domingos y festivos y, iv) se deben respetar las jornadas laborales ordinarias y los descansos correspondientes.»*

De acuerdo con la norma es claro en señalar que de acuerdo con las necesidades del servicio las entidades podrán implementar el sistema de turnos para una efectiva prestación del servicio, respetando los límites máximos de las 44 horas semanales como lo establece el decreto ley 1042 de 1978. En todo caso, la entidad pública deberá respetar los topes máximos y las asignaciones presupuestales asignadas en el rubro para pago de horas extras.

Con 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: Luz Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos

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: 2025-12-20 06:38:53