



Concepto 334811 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000334811

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000334811

Fecha: 13/09/2021 10:03:53 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: JORNADA LABORAL - Jornada laboral por el sistema de turnos de los empleos públicos. Horas extras. Dominicales y Festivos. Radicado: 20212060598742 del 27 de agosto de 2021.

En atención a la comunicación de referencia, en la cual eleva los siguientes interrogantes relacionados con la jornada laboral de los empleados del nivel territorial que laboran por el sistema de turnos, a saber:

"1-. ¿Aplica o no, el límite fijado en el Decreto 1042 de 1978, respecto de las horas adicionales o extras que pueden realizar mensualmente los empleados públicos, que laboran por el sistema de turnos?"

2-. ¿Es predicable o no, para quienes trabajan por el sistema de turnos, lo contemplado en el inciso tercero del Artículo 34 de la Ley 1042 de 1978?, el cual establece "No cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las 6 p.m., completen su jornada diurna hasta con una hora de trabajo"

3-. ¿La forma de remunerar el trabajo en días dominicales y festivos (de forma habitual y permanente) consagrada en el Decreto 1042 de 1978, es o no de aplicación para quienes trabajan por el sistema de turnos?; y en caso negativo, conforme lo dispuesto en el Decreto 400 de 2021, ¿cómo se debe remunerar la labor en día dominicales y festivos para los empleados que laboran por el sistema de turnos?"

Me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante precisar que el Decreto [1042](#) de 1978¹, frente a la jornada laboral, consagra:

"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 (44) 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.” (Subrayado fuera del texto original).

De acuerdo con la normativa citada, la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas semanales que deben cumplir los empleados públicos será distribuida en el horario de trabajo que el jefe de cada entidad establezca, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes.

Los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la institución, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Por su parte, en el mismo decreto, sobre las horas extras diurnas y nocturnas, se dispuso lo siguiente respectivamente, a saber:

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.”

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 961 de 2021, y en ningún evento podrán pagarse más de 40 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.

En el mismo decreto, esta vez sobre el trabajo ordinario en días dominicales y festivos, dispuso lo siguiente:

ARTÍCULO 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 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.”

Para concluir que, los empleados que cumplan su servicio en el sistema de turnos y en razón a la naturaleza de su trabajo deban laborar de forma habitual y permanente 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 a que tenga derecho el servidor.

Ahora bien, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 400 de 2021², por el cual se adicionó el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos, a saber:

“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.

-

El registro de los turnos se podrá llevar en planillas que deberán contener como mínimo: nombre de la entidad, período de turno indicando si es en jornada diurna, nocturna o mixta, fecha para cumplirlos, relación detallada de la asignación por empleado y la identificación del empleo que desempeña el servidor. Los turnos podrán ser resultado de la concertación con los empleados o con las organizaciones sindicales.

ARTÍCULO 2.2.1.3.5. Límites de la jornada laboral para los turnos. Para establecer la jornada por turnos se deberán tener en cuenta los siguientes límites de la jornada laboral:

a) La jornada ordinaria laboral diurna se desarrollará entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m.

b) La jornada ordinaria laboral nocturna se desarrolla entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

c) La jornada ordinaria laboral mixta tiene lugar cuando el tiempo ordinario transcurre tanto en jornada diurna como en nocturna.

ARTÍCULO 2.2.1.3.6. Aspectos a tener en cuenta en la jornada por sistema de turnos. Las entidades que presten servicios durante las veinticuatro (24) horas del día, bajo la modalidad de la jornada por el sistema de turnos, tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) La duración de cada turno no podrá exceder de doce (12) horas.

b) Entre el final de un turno y el comienzo del siguiente, mediarán como mínimo, doce (12) horas de descanso para el servidor.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente y cuando la necesidad del servicio lo requiera, las entidades podrán programar jornadas de turnos superiores a las doce (12) horas.

Cualquiera que sea la modalidad de turnos que se adopte no podrá exceder la jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, salvo las entidades o servidores que cuenten con regulación especial.

ARTÍCULO 2.2.1.3.7. Remuneración del trabajo en sistema por turnos. De conformidad con lo señalado en el Decreto Ley 1042 de 1978, los empleados públicos que trabajen por el sistema por turnos en jornadas mixtas, es decir, cuando las labores se desarrollen habitual y permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y nocturnas, tendrán derecho a que la parte del tiempo laborado durante estas últimas se remunere con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%)

Quienes deban trabajar en jornada nocturna tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la asignación mensual.

ARTÍCULO 2.2.1.3.8. Trabajo suplementario o de horas extras. El trabajo suplementario o de horas extras es aquel que excede o sobrepasa la jornada laboral establecida en el Decreto Ley 1042 de 1978.

Los empleados públicos que laboren horas extras diurnas tendrán derecho a un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la asignación básica mensual.

Los empleados públicos que laboren horas extras nocturnas tendrán derecho a un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre la asignación básica mensual.

El reconocimiento y pago del trabajo suplementario o de horas extras en las jornadas por el sistema de turnos, se efectuará de conformidad con las normas vigentes en la materia."

A partir de la normativa precedentemente expuesta, se tiene que en el evento que la necesidad del servicio requiera que una entidad u organismo dentro del límite máximo fijado, esto es el dispuesto en el Artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, se implemente la jornada laboral por el sistema de turnos, se deberá cumplir con el criterio de estar previamente establecidos en el grupo de trabajo, de ser sucesivo o continuo, y en aquellas entidades en donde por la prestación del servicio deba ejecutarse sin solución de continuidad podrá desarrollarse en todas las horas, días y semana, incluidos los días domingos y festivos, claro está respetando las jornadas laborales ordinarias y los descansos correspondientes.

La norma es clara al disponer sobre este sistema de turnos que podrá implementarse en la jornada diurna, nocturna y mixta, dentro del límite para la jornada ordinaria laboral entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m., la jornada ordinaria nocturna comprendida entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. y la jornada ordinaria laboral mixta la cual tiene lugar cuando el tiempo ordinario transcurre tanto en jornada diurna como en nocturna. En todo caso en aquellas entidades en donde el servicio deba prestarse durante las 24 horas del día, la duración de cada turno no podrá exceder de doce horas, y entre el final y comienzo de cada turno deberá medirse como mínimo doce horas de descanso para el servidor.

Es importante tener en cuenta, que aquellas entidades que implementen este sistema de turnos para el cumplimiento de las funciones de los empleados dentro de su jornada laboral, esta deberá encontrarse adaptada a la jornada máxima de cuarenta y cuatro horas a la semana, salvo que las entidades o servidores se encuentren sujetos a disposiciones especiales. En relación con su remuneración, la norma es clara al señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1042 de 1978, los empleados públicos que trabajen por turnos en jornadas mixtas tendrán derecho a que la parte del tiempo laborado durante la jornada nocturna se remunere con un recargo del 35%, aplicable también para aquellos que cumplen su jornada laboral en jornada nocturna solamente.

Por otro lado, en lo referente a la figura de horas extras, el Artículo 2.2.1.3.8 de la norma que adicionó el Decreto 1083 de 2015, dispone que este trabajo suplementario de la jornada laboral ordinaria de los empleados, es aquel que excede el límite fijado para la jornada laboral dispuesto en el Decreto 1042 de 1978, en donde si se desarrolla en la jornada diurna, tendrán derecho a un recargo del 25% sobre la asignación básica mensual, y de un 75% para aquel que comprende la jornada nocturna, en estos casos, este mismo Artículo dispone que el reconocimiento y pago de horas extras se efectuará de conformidad con las normas vigentes en la materia.

1. En consecuencia, y para dar respuesta a su primer interrogante, el trabajo suplementario o de horas extras que desarrollen los empleados públicos en su jornada laboral mediante el sistema de turnos, estará ajustado al límite que dispone el Artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, teniendo en cuenta que solo es procedente reconocer y pagar el valor de horas extras a los empleados que pertenezcan al Nivel Técnico hasta el grado 09 o al Nivel Asistencial hasta el grado 19.

2. Abordando su segundo interrogante, es importante traer a su conocimiento sentencia³ proferida por la Corte Constitucional, en la cual resolvió el problema constitucional sobre si se desconoce la especial protección al trabajo por lo dispuesto en el inciso tercero del Artículo 34 del Decreto 1042 de 1978, veamos:

“Así, desde el punto de vista literal, el Artículo regula la "jornada ordinaria nocturna" y establece el recargo salarial para quienes "ordinaria o permanentemente deban trabajar en jornada nocturna". Por su parte, el inciso acusado se refiere a aquellos funcionarios que "completan su jornada diurna". Estos enunciados muestran entonces que el inciso se refiere a un empleado que usualmente se desempeña en una jornada diurna, pero que, por cualquier razón, no logra cumplir integralmente su jornada de trabajo, y debe entonces completarla durante una hora nocturna. Ese inciso no regula entonces el caso de aquellos empleados que tienen un horario que comienza en el día pero que de manera usual y permanente termina en horas nocturnas, pues en ese evento no se habla de una jornada diurna sino de una "jornada mixta", tal y como lo señala el Artículo 35 del mismo decreto 1042 de 1978.” (Subrayado fuera del texto original)

Para la Corte entonces, a partir de su planteamiento puede concluirse que, el inciso tercero del Artículo 34 del Decreto 1042 de 1978, es aplicable para aquellos empleados que completan su jornada diurna y por cualquier razón no logran cumplir integralmente su jornada de trabajo, y deben entonces completarla durante una hora nocturna, disposición que no es de aplicación para aquellos empleados que tienen un horario que comienza en el día pero que de forma habitual y permanente termina en los horas nocturnas.

Por lo tanto, no es predicable para quienes trabajan por el sistema de turnos, teniendo en cuenta que la organización de la jornada laboral por el sistema de turnos debe encontrarse enmarcada bajo horarios previamente establecidos y acordados para un grupo de trabajadores.

3. Finalmente, para resolver su tercer interrogante, es de advertir que a partir de la entrada en vigor del Decreto 400 de 2021, se implementó la organización laboral por el sistema de turnos de los empleados públicos, reglamentación que dispone dentro de su articulado que se remitirá a lo dispuesto en el Decreto 1042 de 1978, en relación con el límite de la jornada laboral para los empleados públicos, así como la forma de reconocimiento y pago de las horas extras, recargos nocturnos y dominicales y festivos.

Así entonces, la forma de remunerar el trabajo habitual y permanente en días dominicales y festivos de los empleados públicos se entenderá que es la dispuesta en el Artículo 39 del Decreto 1042 de 1978, la cual equivale al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio.

Para más 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: Harold Herreño.

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 adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos”*

3. Corte Constitucional, Sala Plena, 24 de enero de 2001, Referencia: expediente D-3502, Consejero Ponente: Eduardo Montealegre Lynett.

Fecha y hora de creación: 2025-08-02 15:54:34