Función Pública

Concepto 133761 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000133761

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000133761

Fecha: 01/04/2022 03:19:41 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: JORNADA LABORAL. Trabajo Suplementario Radicado: 20229000113382 del 08 de marzo de 2022

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, en ejercicio del derecho de petición se le emita un concepto en referencia al Decreto 400 de 2021[1] y se dé respuesta a las siguientes preguntas:

“Decreto 400 de 2021, art 2.2.1.3.6 (parágrafo) nos hace referencia a regulación especial, mi primera pregunta es si ese anunciado hace referencia a entidades del régimen especial o alguna norma interna de la organización, en dicho párrafo excluye a entidades que cuenten con regulación especial, pero no especifica si es tipo de organización o procedimiento interno de la entidad. Por otro lado, en el decreto no especifica como en otros conceptos los recargos dominicales (diurnos y nocturnos), además como sería el pago de los días dominicales y festivos para el sistema de turnos.”

Frente a la información solicitada, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Conforme con la información planteada, de manera general se manifiesta que 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 1978[2], así:

“ARTICULO 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 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”.

En este sentido, la jornada máxima laboral, puede ser distribuida por el Jefe del Organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

En cuanto al sistema de turnos y atendiendo lo planteado en su solicitud, se informa que el Decreto 400 de 2021 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[3], Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos, en su artículo primero dispone:

"ARTÍCULO 1. Adiciónese los siguientes 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, el cual quedará así:

"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 2.2.1.3.6. 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".

De lo anterior se colige que dicha norma rige en cuanto a la jornada laboral por sistema de turno, a los servidores públicos que ejerzan sus funciones en entidades y organismos del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva de orden nacional y territorial. Por el contrario, no es aplicable a los empleados que se encuentren cobijados por una norma especial que regule este tema. Este Decreto[4], adiciona algunos articulo al Decreto 1083 de 2015 y desarrolla temas como los límites de la jornada laboral para los turnos, la remuneración correspondiente a este sistema y el recargo propio de las horas extras o trabajo suplementario que se generen como contraprestación al servicio prestado.

A fin de establecer el sistema por turnos, las entidades u organismos públicos pueden establecer jornadas laborales diurnas (6:00 am a 6:00 pm); nocturnas (6:00 pm a 6:00 am) y mixtas, en las que se pueden combinar jornada diurna y nocturna; la norma prevé la duración máxima de cada turno, por lo cual los nominadores de las entidades están facultados para que según sus necesidades institucionales, de prestación de sus servicios y para el adecuado cumplimiento de su objeto misional, adecuen la jornada laboral en turnos inferiores a doce (12) horas diarias, excepcionalmente por la necesidad del servicio las entidades pueden programar jornadas de turnos superiores a doce (12) horas.

Por último, la norma precisa que cualquiera que sea la modalidad de turnos que se adopte no debe exceder la jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, exceptuando de esta regla a aquellas entidades o servidores que se encuentren reglamentados por un régimen especial.

Ahora bien, en cuanto al trabajo ordinario en dominicales y festivos, el Decreto Ley 1042 de 1978 aplicable a las entidades del orden territorial, dispone:

"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.

ARTICULO 40. 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 éste fuere menor.

Si los empleados públicos deben trabajar habitualmente domingos y festivos, tienen derecho a un día de descanso compensatorio, que deberá ser un día hábil".

Con respecto al término habitual enmarcado dentro de las jornadas ordinarias de trabajo, el tratadista Diego Younes, expresa:

"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".

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, el cual, debe reconocerse en tiempo a razón de un día hábil dentro de la jornada laboral. Tienen derecho a este reconocimiento todos los empleados de la entidad, independientemente del nivel al que pertenezcan.

Por otro lado, cuando el trabajo en dominicales y festivos sea de manera ocasional, el empleado puede optar por disfrutar de un día compensatorio o por la retribución en dinero. En este evento, y para el reconocimiento económico se deben tener en cuenta que sólo tienen derecho a su reconocimiento los empleados del nivel técnico hasta el grado 9 y 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 dominicales y festivos.

En atención al enunciado referenciado, por regla general la modalidad de turnos se encuentra sujeta a la jornada máxima laboral de 44 horas semanales, sin embargo, aquellas entidades o empleados que debido a la prestación de sus servicios o naturaleza de sus funciones se encuentren bajo la reglamentación de una norma especial deberán regirse por dicha reglamentación especial.

Ahora bien, en la Entidad u Organismo público él nominador esta facultado para distribuir la jornada laboral de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que se excedan las 44 horas semanales.

Por último, se informa que el reconocimiento y pago del trabajo dominicales y festivos se rige por la normativa dispuesta en los artículos 39 y 40 del Decreto Ley 1042 de 1978.

Finalmente, 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 /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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Lizeth Rumbo.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

[1] 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

[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

[3] Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

[4] Decreto 400 de 2021

Fecha y hora de creación: 2025-09-17 12:07:47