



Función Pública

Concepto 172741 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000172741

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000172741

Fecha: 03/05/2023 02:00:15 p.m.

Bogotá D.C.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Compensatorios. ¿Qué tipo de actividades están permitidas y prohibidas durante un descanso compensado? Rad: 20239000179742 del 23 de marzo de 2023.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta sobre las actividades que están permitidas y prohibidas durante el descanso compensado; al respecto, me permito señalar:

Sobre la jornada laboral para los empleados públicos, el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978¹ establece:

“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 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.”

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)

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.

Ahora bien, en relación con el trabajo suplementario o de horas extras, esto es el adicional a la jornada ordinaria de trabajo, se autorizará y remunerará teniendo en cuenta lo dispuesto en los Artículos 34, 36 y 37 del citado Decreto en los siguientes términos:

El trabajo extra nocturno es el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6 p. m. y las 6 a. m., del día siguiente por empleados que de ordinario laboran en jornada diurna y se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre la asignación básica mensual, teniendo en cuenta

para su liquidación los incrementos de salario a que se refieren los Artículos 49 y 97 de dicho Decreto (si el empleado los está percibiendo).

La hora extra diurna tiene un recargo del 25% sobre la asignación básica mensual del empleo y para su liquidación se tiene en cuenta los incrementos de salario por antigüedad, de que tratan los Artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 (si el empleado los está percibiendo).

La jornada ordinaria nocturna está comprendida entre las 6 p. m. y las 6 a. m. del día siguiente, y quienes deban trabajar en esta jornada tendrán derecho a recibir un recargo del treinta por ciento sobre el valor de la asignación mensual, y para liquidar dicho recargo se tendrán en cuenta los incrementos de salario a que se refieren los Artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 (si el empleado los está percibiendo).

Del trabajo ordinario en días dominicales y festivos es el que se ejecuta habitual y permanentemente los días dominicales o festivos con 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.

Del trabajo ocasional en días dominicales y festivos se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, a elección del funcionario, retribución que será igual al doble de la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo, o proporcionalmente al tiempo laborado si este fuere menor.

De la misma manera, el citado Decreto 1042, sobre los requisitos que se exigen para efectos del reconocimiento de trabajo suplementario o de horas extras, señala:

- 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.
- 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 caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales. O de máximo 100 horas para el caso de los conductores mecánicos.
- En todo caso, la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

Por consiguiente, hay lugar al reconocimiento y pago en dinero de 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.

Así las cosas, tienen derecho al reconocimiento y pago de horas extras quienes pertenezcan al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19, de tal manera que no existe disposición que permita el reconocimiento del trabajo suplementario, horas extras o compensatorios a empleados públicos del nivel profesional.

Anotado lo anterior, se colige 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. Será procedente su reconocimiento siempre y cuando se cumpla con el marco legal que se ha dejado descrito.

De otro lado, en respuesta a su consulta se considera que:

Revisado el marco normativo aplicable, las disposiciones normativas no disponen limitaciones a las actividades que pueden realizar los empleados públicos durante sus días de descanso; en tal sentido, los empleados públicos podrán disponer libremente de ese tiempo otorgado y deberán reintegrarse a la prestación del servicio una vez finalice: además de lo anterior, se destaca que las limitaciones que tendrán, serán las mismas de los demás servidores públicos, referentes a que la situación administrativa que los separa del empleo no les quita la calidad de empleados públicos y por ende no podrán suscribir contratos con otras entidades o tomar posesión en otros empleos públicos. El trabajo suplementario se reconocerá y pagará en los términos de la normativa expuesta, según la cual el descanso compensatorio ya es en sí mismo un derecho al que tienen los trabajadores que laboren en los términos referidos para obtener el beneficio. Se reitera lo señalado en el numeral primero.

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 <https://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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó: Maia Borja

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: 2026-01-29 22:35:49