



Función Pública

Concepto 145321 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000145321

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000145321

Fecha: 08/03/2024 08:00:44 a.m.

Bogotá D.C

REF: Remuneración. Horas extras. Trabajadores oficiales. RAD. 20249000128012 del 11 de febrero de 2024.

Reciba un cordial saludo por parte de la función pública.

Por medio del presente, en atención a su consulta, la cual señala: “Si un trabajador oficial de una empresa de servicios públicos trabaja en día que no está programado, ¿ese tiempo se le paga como horas extras ese día trabajado o se reconocen una vez cumpla las 48 horas semanales y deba trabajar en exceso esas horas que laboro en su día no programado?” me permito manifestarle lo siguiente:

De conformidad con el Decreto [430](#) de 2016¹, 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, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones.

No obstante, a modo de información general, es importante mencionar que, a diferencia de los empleados públicos, los trabajadores oficiales tienen una relación contractual con la Administración, que les permite negociar sus condiciones laborales. Sobre el particular, el tratadista Diego Younes Moreno, en su libro Derecho Administrativo Laboral, expresa lo siguiente:

“La modalidad contractual laboral otorga a quien por ella se vincula a la Administración el carácter de trabajador oficial y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo obviamente la posibilidad de discutir las condiciones aplicables.” (Subrayado fuera de texto)

De tal manera que los trabajadores oficiales se rigen por el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo, por lo tanto, se considera que la entidad debe acudir en primera instancia a lo regulado en ellos.

Así las cosas, los trabajadores oficiales, se rigen por lo establecido en el contrato de trabajo, por la convención colectiva de trabajo, los pactos arbitrales y el reglamento interno de trabajo y en lo no previsto en dichos instrumentos se regirán por lo establecido en la Ley 6 de 1945² y el título 30 del Decreto 1083 de 2015³.

Una vez precisado lo anterior y en caso de que, en el caso consultado no se encuentre contemplado su interrogante, resultará viable acudir a la Ley 6 de 1945 “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.”, que, en sus artículos 3 y 7 señala lo siguiente:

«**ARTÍCULO 3.** Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales. Sin embargo, la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve (9) horas diarias o de cincuenta y cuatro (54) en la semana. Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio del trabajo. El Gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas o insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este Artículo no se aplica a los casos de grave peligro; ni al servicio doméstico; ni a la recolección de cosechas, o al acarreo y beneficio de frutos; ni a los trabajadores que ocupen puestos de dirección o confianza; ni a las demás labores que, a juicio del Gobierno, no sean susceptibles de limitación de la jornada o deban regirse por normas especiales.

PARÁGRAFO 2. Las actividades no contempladas en el párrafo anterior sólo podrán exceder los límites señalados en el presente Artículo, mediante autorización expresa del Ministerio del ramo, sin pasar de cuatro (4) horas diarias de trabajo suplementario.

PARÁGRAFO 3. Cuando el trabajo se realice entre las ocho y las doce de la noche, deberá ser remunerado con un veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno; y cuando se realice entre las doce de la noche y las cuatro de la mañana siguiente, será remunerado con un cincuenta por ciento (50%) sobre el mismo valor. La remuneración del trabajo suplementario implicará un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la jornada diurna, y del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada nocturna; a menos que se trate de labores discontinuas o intermitentes, o de las actividades previstas en el párrafo 1. de este Artículo, cuya remuneración adicional será estipulada equitativamente por las partes.

(...)

ARTÍCULO 7. El descanso dominical obligatorio será remunerado por el patrono a los asalariados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltare al trabajo. Con todo, si la falta no excede de dos días, y, además, ocurriere la justa causa comprobada o por culpa o disposición del patrono, éste deberá también al asalariado la remuneración dominical. Para efectos de esta disposición, los días de fiesta no interrumpen la continuidad, y se computarán como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. Solamente se permitirá el trabajo durante los días de descanso obligatorio, pagándolo o dando un descanso compensatorio, en aquellas labores que no son susceptibles de interrupción por su naturaleza, o por motivos de carácter técnico, o por satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, expendio y preparación de drogas y alimentos, el servicio doméstico y los choferes de automóviles particulares. (...)» (Se subraya)

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, indica:

«**ARTÍCULO 2.2.30.3.5** Incorporación de cláusulas favorables al trabajador. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren

más favorables para el trabajador.»

Esto quiere decir que, la obligación legal para los trabajadores oficiales, es que la jornada laboral no exceda de 8 horas al día y de 48 horas semanales de conformidad con lo previsto en el Artículo 3 de la Ley 6 de 1945.

De lo anteriormente señalado es posible concluir, que respecto a los trabajadores oficiales que no han pactado nada sobre el particular en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, los recargos por horas extras son del 25% si el trabajo es en jornada diurna; del 50% si es en jornada nocturna, adicional al recargo del 35% y del 100% en día domingo o festivo (Ley 6 de 1945, modificada por la ley 64 de 1946⁴). Sólo las horas extras trabajadas en dominical o festivo, pueden ser compensadas por tiempo.

De lo analizado anteriormente, me permito dar respuesta a su consulta de la siguiente manera:

De conformidad con lo expuesto, esta Dirección Jurídica considera que es a la entidad a quien le corresponde definir el momento de la remuneración del trabajo suplementario realizado por el trabajador oficial, teniendo en cuenta lo pactado en el contrato individual de trabajo, en el reglamento interno de trabajo o en la convención colectiva que lo regula.

Respecto a los trabajadores oficiales que no han pactado nada sobre el particular, en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, los recargos del trabajo suplementario, serán los siguientes:

- Si el trabajo es en jornada diurna, los recargos serán del 25 %.
- Si es en jornada nocturna, los recargos serán del 50%, adicional al recargo del 35%.
- Si es en jornada dominical o festiva su recargo será del 100%. (Teniendo en cuenta que sólo las horas extras trabajadas en dominical o festivo, pueden ser compensadas por tiempo).

En todo caso, por tratarse de un trabajador oficial se deberá acudir a lo pactado en el contrato de trabajo o en la convención colectiva.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Daniela Ávila.

Revisó: Maia Borja.

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.”
2. “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.”
3. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
4. “Por la cual se reforma y adiciona la Ley 6 de 1945 y se dictan otras disposiciones de carácter social.”

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:33:49