



Concepto 208171 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000208171

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000208171

Fecha: 11/04/2024 05:25:08 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Horas extras, diurnas, nocturnas, dominicales o festivas. Sistema de turnos a empleados públicos. RAD.
20249000211552 06 de marzo de 2024.

Por medio del presente, en atención a su consulta en la cual señala: "NUESTRA SITUACION ES QUE TRABAJAMOS EN UN CENTRO DE REHABILITACION (CARCEL MUNICIPAL) POR TURNOS DE 12 HORAS POR FALTA DE PERSONAL Y AL FINAL DEL MES HACEMOS UN TOTAL 210 A 240 HORAS PROMEDIO Y MUCHAS VECES HASTA 3 Y 4 DOMINGOS FESTIVOS Y NO RECIBIMOS NI COMPENSATORIOS NI REMUNERACION ALGUNA QUISIERAMOS SABER PARA UN EMPLEADO PUBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA CUANTAS HORAS DEBEMOS LABORAR AL MES NO CONTAMOS CON NINGUN REGIMEN FUNSIONAMOS COMO SERVIDORES PUBLICOS NORMALMENTE. QUEREMOS SABER SI NOS PUEDEN BRINDAR UN CONCEPTO CON LA LIQUIDACION DE UN MES DE TRABAJO NUESTRA YA QUE SE CONSIDERA QUE SE ESTA REALIZANDO UNA MALA LIQUIDACION HE INCONFORMISMO."; 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, razón por la cual no somos competentes para realizar o determinar las fórmulas de liquidación que las entidades deben utilizar para el reconocimiento de los elementos salariales y prestacionales de sus servidores públicos, en ese sentido dichas operaciones deben ser realizadas de acuerdo con las funciones que los manuales de funciones y competencias laborales establezcan.

No obstante, a modo de información general respecto a su consulta, le informo:

Sea lo primero señalar, que el Decreto 1042 de 1978², señala respecto a la jornada laboral y horas extras de los empleados públicos, de los niveles nacional y territorial, lo siguiente:

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. (...)

Dentro del límite máximo 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 acuerdo a lo anterior, 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.

De igual manera, en el artículo 37 del citado Decreto, sobre las condiciones para reconocer y pagar horas extras nocturnas, se establecen los siguientes requisitos:

- “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. (Decreto 301 de 2024). Y en ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales o 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.

Igualmente, el artículo 40 del decreto anteriormente citado, sobre el trabajo ocasional en días dominicales o festivos, agrega las condiciones del reconocimiento así:

- *“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 este fuere menor.*

- *El disfrute del día de descanso compensatorio o la retribución en dinero, se reconocerán sin perjuicio de la asignación ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo”.*

Por su parte, el Decreto 301 de 2024³, establece que sólo se pueden autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento de descansos compensatorios a que haya lugar, siempre y cuando el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19⁴, así:

ARTÍCULO 14. Horas extras, dominicales y festivos. *Para que proceda el pago de horas extras y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento, cuando a ello hubiere lugar, de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, el empleado deberá pertenecer al Nivel Técnico hasta el grado 09 o al Nivel Asistencial hasta el grado 19.*

Los Secretarios Ejecutivos del despacho de los Ministros, Viceministros, Directores y Subdirectores de Departamento Administrativo y los Secretarios Ejecutivos de Grado 20 en adelante que desempeñen sus funciones en los Despachos de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, Viceministros y Subdirectores de Departamento Administrativo, Secretarías Generales de Ministerios y Departamento Administrativo, tendrán derecho a devengar horas extras, dominicales y días festivos, siempre y cuando laboren en jornadas superiores a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

En los Despachos antes señalados sólo se podrán reconocer horas extras máximo a dos (2) Secretarios, a los que se refiere el inciso anterior.

(...)

Sobre el trabajo ordinario en días dominicales y festivos, el Decreto 1042 de 1978, señala:

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.

Con base en lo anterior, tenemos que, la jornada máxima legal para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial, es de 44 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 el artículo 36 y 37 del Decreto 1042 de 1978 y cancelarles 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 1042 ibídem, 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.

Para el reconocimiento de horas extras, como aquellas que exceden la jornada laboral máxima permitida (44 horas semanales), deberán observarse los requisitos exigidos en el Decreto 1042 de 1978, 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.

Ahora bien, 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, señala:

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 debe 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 debe 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.

Por su parte, La Sección Segunda – Subsección “A” del Consejo de Estado, mediante sentencia de Nulidad y restablecimiento del derecho del 16 de septiembre de 2015⁵ da una pauta legal de cómo se debe realizar el cálculo en la que se indicó:

«(...) Esta pauta legal (44 horas) es la que nos sirve de piedra angular para determinar el tope de horas semanales laborales en el sub lite, dentro de una jornada mixta de trabajo, que debe multiplicarse por 52 semanas, que son las que tiene el año y dividir el resultado por 12 meses, para obtener 190 horas.

O lo que es lo mismo: Atendiendo a 360 días al año, esta cifra se divide por 7 que son los días de la semana, para obtener 51.4, que se aproxima a 52 semanas. Luego, esta cifra se divide en 12, que son los meses del año, lo que nos da como resultado 4.33, que son las semanas del mes.

Es así, por cuanto si se laboran 44 horas semanales, estas se multiplican por 4.33 semanas, lo que nos da 190 horas laborales al mes, de acuerdo con la jornada ordinaria laboral señalada en el Decreto 1042 de 1978.

Así mismo, la misma corporación mediante sentencia del 24 de agosto del 2018⁶, sobre el tema de reconocimiento de horas extras, descansos compensatorios, recargos nocturnos, dominicales y festivos, y la consecuente reliquidación de los factores salariales, señala:

«(...) 118. En ese orden, la fórmula correcta que deberá emplear la administración para la liquidación de los recargos nocturnos es la siguiente:

Asignación Básica Mensual x 35% x Número horas laboradas con recargo

190

De donde el primer paso es calcular el valor de la hora ordinaria que resulta de dividir la asignación básica mensual (la asignada para la categoría del empleo) en el número de horas establecidas en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 para el sector oficial (44 horas semanales) que ascienden a 190 horas mensuales.

(...)

En criterio de la Sala, dicho parámetro no se ajusta al Decreto 1042 de 1978, toda vez que para el cálculo del tiempo suplementario el Distrito de Bogotá debió tener en cuenta la asignación básica mensual sobre el número de horas de la jornada ordinaria mensual equivalente a 190 horas y no 240, al no ser así, se afectó el cálculo del valor del recargo en detrimento del señor Edwar Arquímedes Forero Monroy.

(...). (Subrayas y negrilla fuera del texto)

Por lo tanto, a la luz de las preceptivas legales mencionadas, para realizar los cálculos correspondientes se debe tener en cuenta el número de horas de la jornada ordinaria mensual equivalente a 190 horas.

Por último, referente a su solicitud de liquidación, la Dirección Jurídica le reitera, que este Departamento Administrativo, no es competente para realizar o determinar las fórmulas de liquidación que las entidades deben utilizar para el reconocimiento de los elementos salariales y prestacionales de sus servidores públicos, en ese sentido dichas operaciones deben ser realizadas de acuerdo con las funciones que los manuales de funciones y competencias laborales establezcan.

Finalmente, 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 Avila.

Revisó: Maia Borja.

Aprobó: Armando López C.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.' 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". "Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones". 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 le corresponde a los empleos grado 19 del nivel asistencial y grado 09 del nivel técnico y compararla con la escala de remuneración del departamento o municipio, a efectos de definir el derecho al pago de las horas extras. Consejero ponente: Jorge Octavio Ramírez Ramírez (E), Radicación número: 25000-23-25-000-2012-00421-01(2538-14), Actor: Juan Carlos Morea Albañil, Demandado: Bogotá, Distrito Capital - Unidad Administrativa Especial - Cuerpo Oficial De Bomberos D.C. Consejera Ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez, Radicado: 25000234200020130698601, Demandante: Edwar Arquímedes Forero Monroy, Demandado: Distrito Capital - Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

Fecha y hora de creación: 2025-12-21 19:21:16