



Función Pública

Concepto 138911 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública

20136000138911

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20136000138911

Fecha: 10/09/2013 05:56:04 p.m.

Bogotá D. C.,

REF. JORNADA LABORAL. Reconocimiento de horas extras a conductores y conductores mecánicos en el nivel territorial. EMPLEO. Diferencias entre conductor y conductor Mecánico. Creación del empleo de conductor mecánico.

RAD. 2013-206-012629-2

En atención a sus interrogantes referenciados en la consulta de la referencia, relacionadas con la jornada laboral, el reconocimiento del trabajo suplementario y la nomenclatura y clasificación de los conductores, me permito manifestarle lo siguiente:

La jornada laboral aplicable para los empleados públicos del orden nacional y a partir de la Sentencia [C-1063](#) de 2000, a los empleados del orden territorial, es la contenida en el Decreto 1042 de 1978, la cual puede distribuir el Jefe del Organismo según las necesidades del servicio.

De acuerdo con lo anterior el trabajo suplementario o de horas extras, esto es el adicional a la jornada ordinaria de trabajo se autorizará y remunerará teniendo en cuenta ciertos requisitos exigidos en el Decreto [1042 de 1978](#), como son:

- 1.- Deben existir razones especiales del servicio.
- 2.- El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente por el jefe del organismo o por la persona en quien este hubiere delegado tal atribución, 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.- En ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales.
- 5.- Sólo se puede 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 último es el Decreto 1029 de 2013).

6.- En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

7.- Para los empleados públicos que desempeñen el cargo de conductor mecánico, de acuerdo con el parágrafo 2° del Artículo 14, se podrán reconocer hasta cien (100) horas extras mensuales.

Para el caso en concreto, a los empleados se les podrá autorizar el reconocimiento y pago de horas extras por un tiempo no superior a 50 horas, siempre y cuando el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19; para los empleados que desempeñan el cargo de conductor mecánico podrán percibir hasta cien (100) horas extras mensuales, las cuales se reconocerán teniendo en cuenta los lineamientos señalados.

Por otra parte, a los empleados se les deberá reconocer como trabajo suplementario todo aquel que exceda la jornada laboral; para el caso de los empleados que desempeñan el cargo de conductor o conductor mecánico las mismas se contabilizarán desde la hora en la cual deba estar a disposición de la persona a transportar y hasta la hora en que la deje en el lugar que le sea indicado.

También es importante tener en cuenta que de acuerdo con el artículo 36, literal e, del Decreto 1042 de 1978, si el tiempo laborado fuera de la jornada laboral supera los límites establecidos por el Gobierno Nacional, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo.

Como quiera que uno de los presupuestos para la autorización de horas extras es la existencia de disponibilidad presupuestal, se considera que cien (100) horas extras laboradas deben reconocerse en dinero y el excedente deberá ser reconocido como descanso compensatorio a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo, el cual podría ser pagado en dinero una vez se expida el decreto del Gobierno Nacional que así lo autorice.

Ahora bien, en el Decreto 785 de 2005 *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”*, señala en los artículos 13 y 28 los criterios y la obligatoriedad para definir e incorporar en los manuales específicos de funciones y de requisitos las competencias laborales, para los diferentes empleos públicos para las entidades del orden territorial, en sus sectores central y descentralizado.

En desarrollo de estas disposiciones, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 2539 de 2005 *“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”*, que señala:

“ARTÍCULO 1°. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente decreto determina las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos de las entidades a las cuales se aplica los decretos- ley 770 y 785 de 2005.

ARTÍCULO 2°. DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

ARTÍCULO 3°. COMPONENTES. Las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes aspectos:

3.1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los decretos- ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupan los empleos.

3.2. Las competencias funcionales del empleo.

3.3. Las competencias comportamentales”.

Debe entenderse que las competencias laborales son aquellas que define la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. Como se señala en la norma las competencias comunes, las comportamentales y las funcionales, además de los requisitos de estudio y experiencia, conforman en suma las competencias laborales.

Por lo anterior y en atención a su segundo interrogante, la entidad en el momento de ajustar o establecer los manuales específicos de funciones, requisitos y de competencias laborales, debe constituir un soporte técnico que justifique y de sentido a la existencia de el/los cargos de la entidad u organismo, de conformidad a un estudio técnico que se elabore para tal efecto.

Por último, me permito señalar que el ajuste en la denominación de conductor o conductor mecánico, dependerá de la necesidad que determine la entidad, justificada en la competencia laboral que se requiera para el empleo: aunque la Ley no enmarca una diferencia conceptual se tendrá en cuenta los requisitos mínimos y máximos para el nivel jerárquico, la naturaleza general de las funciones, las responsabilidades y la asignación básica, de conformidad con la Ley 785 de 2005 y el Decreto 2539 de 2005 ya señalados.

El presente concepto se emite de conformidad con los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora Jurídica

Víctor Edwart Cubillos V - JFC / GCJ - 601 RAD. 2013-206-012629-2

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:34:25