



Función Pública

Concepto 54941 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000054941

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000054941

Fecha: 07/04/2015 09:14:27 a.m.

Bogotá D. C.,

Ref.: REMUNERACIÓN. Compensatorios. Rad. 20152060032192 del 19 de febrero de 2015

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTOS JURIDICOS

¿Es posible aplazar el disfrute de compensatorios?

¿Cuál es el tiempo para liquidar y disfrutar los compensatorios?

FUENTES FORMALES

- Decreto [1042](#) de 1978, 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.

- Corte Constitucional en sentencia [C-745](#) de 6 de octubre de 1999, Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

ANÁLISIS

Para resolver el planteamiento jurídico planteado, es necesario efectuar un análisis de los siguientes temas: 1. Disfrute de compensatorios, y 2.

Tiempo para liquidar y disfrutar los compensatorios.

1. Disfrute de compensatorios:

Con respecto a las condiciones para el reconocimiento de compensatorios, el Decreto 1042 de 1978 consagra los requisitos y los porcentajes para su reconocimiento, tal como se expone a continuación:

El artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 dispone lo siguiente en materia de jornada laboral:

ARTÍCULO 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. (Lo subrayado fue modificado por Dec. Ley 85/86.)

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". (Negrilla fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, la asignación mensual fijada en las escalas de remuneración de los empleados públicos, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales y dentro de ese límite el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor. Todo lo que exceda la jornada ordinaria de labor se considera trabajo suplementario.

La jornada laboral de los empleados podrá ser extendida hasta el día sábado, caso en el cual no se remunerará de forma adicional siempre que con ella se cumplan las cuarenta y cuatro horas semanales.

Frente al descanso compensatorio, el artículo 36 del citado Decreto dispone:

ARTÍCULO 36º. "DE LAS HORAS EXTRAS DIURNAS

Cuando por razones especiales del servicio fuere necesario realizar trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, el jefe del respectivo organismo, o las personas en quienes éste hubiere delegado tal atribución, autorizarán descanso compensatorio o pago de hora extras.

-
El pago de horas extras o el reconocimiento del descanso compensatorio se sujetarán a los siguientes requisitos:

a . El empleo deberá pertenecer al nivel operativo, hasta el grado 17 del nivel Administrativo y hasta el grado 09 del nivel Técnico. (...)"

(...)

En ningún caso podrá pagarse más de cincuenta (50) horas extras mensuales.

e) Si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo.” (Subrayado fuera de texto)

Con respecto al descanso compensatorio, es importante precisar que su reconocimiento procede en los siguientes casos:

De acuerdo con el artículo 36 del Decreto 1042 de 1978, en ningún caso podrá pagarse más de cincuenta (50) horas extras mensuales. Si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo. En consecuencia, los descansos compensatorios corresponden a la retribución del tiempo suplementario laborado por el empleado, cuando el mismo supera el tope máximo establecido en la Ley para el pago de horas extras, y representan básicamente la retribución de los servicios prestados por el empleado en tiempo adicional a su jornada laboral.

De otra parte, 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 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, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo¹.

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 menor².

Por consiguiente, los compensatorios se reconocerán cuando el tiempo suplementario laborado por el empleado, supere el tope máximo establecido en la Ley para el pago de horas extras; o cuando el empleado deba laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, caso en el cual tiene derecho al descanso compensatorio sin perjuicio del derecho que tiene a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado; y si es ocasionalmente, a elección del empleado, se le compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero.

Por lo anterior, se considera que la institución debe adecuar, en lo posible, la prestación de los servicios en días y horas diferentes a la jornada ordinaria laboral, para que sean cumplidos por los empleados que tengan derecho legal a reclamar el pago de estas jornadas extendidas.

No obstante, si existen actividades especiales que deban ser cumplidas por funcionarios, la Administración, dentro de su organización interna, puede, en aras de satisfacer las necesidades del servicio aplazar el disfrute de los compensatorios siempre y cuando no desconozca los derechos mínimos irrenunciables del trabajador, como el descanso, consagrado constitucionalmente en el artículo 53, otorgando a estos servidores un tiempo de descanso que supla el laborado por fuera de la jornada ordinaria.

2. Tiempo para liquidar y disfrutar los compensatorios.

Sobre el término de prescripción de deudas laborales cabe precisar que esta Dirección, acogiendo los criterios planteados por la Corte Constitucional en sentencia C-745 de 1999, ha considerado que el término de prescripción de los derechos laborales de los servidores públicos es de tres (3) años. Para mayor ilustración se transcribe un aparte de la citada sentencia:

“En efecto, la interpretación que, en reiteradas oportunidades³, ha realizado el Consejo de Estado, también sostiene que el término de prescripción para el cobro de salarios e indemnizaciones por accidentes de trabajo para los trabajadores al servicio del Estado es el que consagran los artículos 488 del CST, 151 del CPL y 41 del Decreto 3135 de 1968, esto es, un término de tres años para todos los casos, pues “la prescripción establecida en el citado artículo 151 [del Código de Procedimiento Laboral] se refiere a las acciones que emanen de las leyes sociales, en un sentido general, lo que quiere decir que comprende no sólo las acciones que se refieren a los trabajadores particulares sino también a los que amparan a los servidores oficiales”⁴. En otro pronunciamiento, la Sección Segunda del Consejo de Estado dijo:

“No es válida la argumentación que hacen algunos en el sentido de que el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo no es aplicable a los empleados públicos, especialmente por lo dispuesto en el artículo 4º del Código Sustantivo del Trabajo, pues esta norma se refiere únicamente a las disposiciones del mismo estatuto en lo concerniente a las relaciones laborales de carácter individual; además, la exclusión que hace comprende también a los trabajadores que se encuentren respecto del Estado en situación de índole contractual, los cuales están totalmente sometidos a las normas del Código Procesal del Trabajo. Por su parte, el artículo 2º de este Código se limita a señalar los asuntos de que conoce la jurisdicción del trabajo en forma tal que excluye ciertamente los que conciernen a empleados públicos; pero no los deja completamente al margen de las disposiciones de dicho estatuto, pues se les aplican las que regulan la ejecución de obligaciones a cargo del estado y a favor de ellos, de conformidad con el inciso segundo del mismo artículo, como también del artículo 100 ibídem, que hablan genéricamente de “obligaciones emanadas de la relación de trabajo” “originadas en ella, sin circunscribirse a las de tipo contractual. En suma, las normas del Decreto 2159 no fueron instituidas exclusivamente para lograr la efectividad de los derechos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, expedido, además, con posterioridad al citado estatuto procesal. Por último, ya se indicó que sin que importe la ubicación física de la norma, la del artículo 151 del Código Procesal del Trabajo es de naturaleza sustancial y no de carácter adjetivo o procedimental”⁵

De acuerdo con la sentencia anteriormente transcrita y en lo que a la prescripción de derechos laborales se refiere, por regla general, el término es de tres (3) años. Este término se interrumpe mediante la solicitud escrita del reconocimiento del derecho.

CONCLUSIONES:

1. Si existen actividades especiales que deban ser cumplidas por funcionarios, la Administración, dentro de su organización interna, puede, en aras de satisfacer las necesidades del servicio aplazar el disfrute de los compensatorios siempre y cuando no desconozca los derechos mínimos irrenunciables del trabajador, como el descanso.
2. El tiempo que tienen la entidad para liquidar y decretar el disfrute de compensatorios y el funcionario para disfrutarlos es de tres (3) años. Este término se interrumpe mediante la solicitud escrita del reconocimiento del derecho.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹ Artículo 39 del Decreto 1042 de 1978

² Artículo 40 del Decreto 1042 de 1978

³ Pueden consultarse, entre otras, las sentencias de la sección segunda del Consejo de Estado del 28 de marzo de 1960, del 24 de febrero y julio 1 de 1961, del 21 de septiembre de 1982, del 2 de diciembre de 1982. Igualmente, la sentencia del 19 de noviembre de 1982 de la Sala Plena de lo Contencioso Administrativo. C.P. Carlos Betancur Jaramillo.

⁴ Sentencia del 16 de noviembre de 1959.

⁵ Sentencia del 21 de septiembre de 1982.

Jhonn Vicente Cuadros/MLHM

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-09-17 08:09:01