



Función Pública

Concepto 63781 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública

20136000063781

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20136000063781

Fecha: 29/04/2013 04:47:38 p.m.

Bogotá D. C.,

REF. JORNADA LABORAL. Horas extras y derecho al descanso compensado cuando se labore por fuera de la jornada ordinaria. RAD. 20139000007732

En atención a su comunicación con radicado de la referencia, a través de la cual pregunta sobre posibilidad que la entidad otorgue descansos, en compensación a los tiempos laborados por fuera de la jornada ordinaria, nos permitimos en primera medida realizar las siguientes precisiones:

El artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, dispuso:

"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 (44) 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. ." (Negrillas nuestro).

De conformidad con lo establecido en la norma citada, la jornada legal de trabajo establecida para los empleados públicos del nivel nacional es de 44 horas a la semana, norma que se hizo extensiva al orden territorial a partir de la Sentencia C-1063 de 2000.

Ahora bien, la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales que deben cumplir los empleados públicos podrá ser distribuida por el Jefe del Organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes, es decir, el día domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor de este día es incrementado a los demás.

Las anteriores jornadas, constituyen el límite máximo dentro del cual los jefes de las entidades deben establecer la jornada de trabajo para su respectiva entidad, tema sobre el cual se expresó el Doctor Diego Younes Moreno, en su Libro Derecho Administrativo Laboral Undécima Edición, señalando:

“El hecho de someter la prestación del servicio de los funcionarios públicos a una jornada obedece a la necesidad de conciliar, de una parte, la condición orgánica y psíquica del hombre que exige descansos destinados a su recuperación biológica y anímica, así como la destinación de parte del tiempo a la atención de asuntos distintos al trabajo como su vida familiar, con la necesidad apremiante de garantizar la mejor y más adecuada satisfacción de las tareas a cargo de la administración pública.” (Negrilla fuera de texto).

Al respecto, se pronunció la Corte Constitucional en la sentencia [C-024](#) de 1998 Magistrado Ponente, Dr. Hernando Herrera Vergara, señalando:

“Toda relación laboral establecida por empleadores particulares, o por el Estado o entidades públicas en su condición de patronos, exige a la luz del ordenamiento jurídico, jornadas máximas y los períodos de descanso a ellas correspondientes

(...)

La protección al trabajo establecida por mandato del artículo 25 constitucional, incluye la fijación de jornadas máximas, dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la relación laboral y estén sometidos a las órdenes del patrono. La jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin periodos de descanso razonable previamente estipulados, atenta contra la dignidad del trabajador, cercana su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior.” (Subrayado fuera de texto).

Así mismo, la Corte Constitucional se pronunció en la sentencia T-229 de 1997, en la que sostuvo:

“Esta Corporación considera que el carácter de las vacaciones, y del descanso en sí, es de vital importancia para la existencia y la salud de los trabajadores, y desde tiempos inmemoriales el hombre ha luchado por obtener el reconocimiento legal y la protección del derecho al descanso. Tan importante es el mencionado derecho, que científicamente se ha demostrado que cuando un hombre trabaja de manera continua, sin descanso alguno, su salud física y mental puede afectarse”. para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones. Sin desconocer que tales propósitos requieren para su materialización de apoyos institucionales que envuelven lo económico, al igual que el aporte personal que cada cual pueda y quiera hacer en pro de sus intereses y de la familia de la cual forme parte. En todo caso, dado que el derecho al descanso es un derecho fundamental, se impone en cabeza del Estado proveer a su realización práctica a través de sus políticas, de su legislación, de la ejecución de ésta, y por supuesto, al tenor de la función controladora.” (Negrilla nuestra).

En cuanto al trabajo suplementario o de horas extras, esto es el adicional a la jornada ordinaria de trabajo que se autorizará y remunerará teniendo en cuenta ciertos requisitos exigidos en el Art.36 del 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.- La autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

6.- 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 (de acuerdo con los Decretos Salariales dictados anualmente, el último es el Decreto 853 de 2012); dado que esta es una disposición para el orden nacional, para poder trasladar 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 tienen asignados los empleos grado 19 del nivel asistencial y grado 9 del nivel técnico y compararla con la escala de remuneración del departamento o municipio, en los niveles técnico y Asistencial. De esta manera se aprobarán horas extras sólo a aquellos empleos que se encuentren en similar remuneración que los empleos del orden nacional.

En virtud de lo expuesto, se considera que el descanso es un derecho fundamental de todo trabajador, indispensable para que pueda reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, así como para proteger su salud física y mental; por consiguiente, en armonía con este derecho es que se ha establecido una jornada máxima de trabajo, entendiendo que los periodos de descanso, dentro de la jornada laboral, son necesarios para la dignidad del trabajador.

Por otro lado, solo 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; para el caso en concreto, como el cargo corresponde al nivel asistencial grado 21, no es viable autorizar el reconocimiento y pago de horas extras.

No obstante, si existen actividades especiales que deban ser cumplidas por funcionarios no cubiertos por el derecho al reconocimiento y pago de trabajos suplementarios, la Administración, dentro de su organización interna, puede, en aras de satisfacer las necesidades del servicio y no desconocer los derechos mínimos irrenunciables del trabajador, como el descanso, consagrado constitucionalmente en el artículo 53, otorgar a estos servidores un tiempo de descanso que supla el laborado por fuera de la jornada ordinaria.

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 E Cubillos / Rad. 20139000007732

Código: F 003 G 001 PR GD V 2

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:10:45