



Función Pública

Concepto 62201 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000062201

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000062201

Fecha: 27/04/2015 10:23:48 a.m.

Bogotá, D.C.,

REFERENCIA: JORNADA LABORAL. Reconocimiento de trabajo suplementario. RAD. 20152060038872 de 27/02/2015

En atención a la comunicación de la referencia, enviada esta Entidad por la Coordinadora de Talento Humano de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTOS JURÍDICOS

¿Es viable liquidar horas extras cuando se labora en un horario laboral diferente al establecido en la entidad y como se liquida y compensa?

FUENTES FORMALES

- Decreto-Ley 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.

- Decreto 199 de 2014, Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional.

ANÁLISIS

Respecto a la jornada laboral aplicable para los empleados públicos del orden nacional es la contenida en el Decreto 1042 de 1978, la cual

puede ser distribuida por el Jefe del Organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio y la cual corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas semanales, tal como lo establece el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978¹, que dispone 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. 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 Decreto Ley 85 de 1986.)

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”. (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, la jornada laboral establecida para los empleados públicos, corresponde a 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.

Frente a las horas extras, el artículo 14 del Decreto 199 de 2014, dispone:

“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”.

(...)

De conformidad con las normas citadas, se considera como trabajo de horas extras, aquel que se presta en horas distintas de la jornada ordinaria de labor; si se supera el límite máximo para reconocer las horas extras, el tiempo adicional se reconocerá en tiempo compensatorio.

Ahora bien, como requisito para acceder a estos reconocimientos, es necesario que el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 9 o al nivel asistencial hasta el grado 19.

De otra parte, en relación con el trabajo suplementario, el mismo Decreto-Ley 1042 de 1978, establece:

“Artículo 36. 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 este hubiere delegado tal atribución, autorizarán descanso compensatorio o pago de horas extras.

(...)

c. El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con un recargo del veinticinco por ciento sobre la remuneración básica fijada por la ley para el respectivo empleo. (Subrayado fuera de texto)

(...)”

“Artículo 37. De las horas extras nocturnas. Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6 p.m. y las 6 a.m., del día siguiente por funcionarios que de ordinario laboran en jornada diurna.

Este trabajo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre la asignación básica mensual.

(...)”

“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 involucrada 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”. (Negrita y subrayado fuera del texto).

De acuerdo con lo anterior, se infiere que las horas extras pueden ser diurnas y nocturnas, las primeras se reconocen y liquidan con un recargo del veinticinco por ciento sobre la remuneración básica fijada por la ley para el respectivo empleo, y las segundas se reconocerán con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre la asignación básica mensual.

De otra parte, el trabajo habitual o permanente en los días dominicales o festivos, dará derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo – valor no susceptible de ser compensado en tiempo- 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 en el mes completo. El valor doble de la remuneración que corresponde al trabajo habitual en dominicales y festivos no incluye la remuneración ordinaria del empleo; este doble pago es independiente y adicional a la remuneración habitual del empleo, lo que conlleva efectivamente a un triple pago.

El día festivo es de descanso, por lo cual no podrá otorgarse un compensatorio para tal día. El empleado tiene derecho a que se le reconozca el compensatorio pero en un día hábil como lo preceptúa la norma, en aras de garantizar el derecho al descanso. El tiempo compensatorio se reconoce por laborar en tiempo extra que supere el número de 50 horas, (Art. 36 Decreto 1042 de 1978) o por laborar en dominicales y festivos.

En cuanto a los requisitos que deben aplicarse para el trabajo suplementario o de horas extras, tenemos que el Decreto-Ley 1042 de 1978, establece:

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. Si se superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo

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 199 de 2014).

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

7.- Si el tiempo laboral 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.

Con base en lo anterior y en atención a su inquietud, esta Dirección considera que la norma que regula la materia sobre horas extras para empleados públicos es clara respecto a los requisitos y la forma como se deben reconocer.

Por consiguiente, esta Dirección considera procedente el reconocimiento de horas extras siempre y cuando se cumplan los requisitos expuestos en el Decreto 1042 de 1978.

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo anterior, la jornada laboral establecida para los empleados públicos, corresponde a 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.

El trabajo de horas extras, es aquel que se presta en horas distintas de la jornada ordinaria de labor; si se supera el límite máximo para reconocer las horas extras, el tiempo adicional se reconocerá en tiempo compensatorio. El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada donde horas extras pueden ser diurnas y nocturnas, las primeras se reconocen y liquidan con un recargo del veinticinco por ciento sobre la remuneración básica fijada por la ley para el respectivo empleo, y las segundas se reconocerán con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre la asignación básica mensual y el trabajo habitual o permanente en los días dominicales o festivos, dará derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo.

El tiempo compensatorio se reconoce por laborar en tiempo extra que supere el número de 50 horas, (Art. 36 Decreto 1042 de 1978) o por laborar en dominicales y festivos.

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.

Frente el grado de responsabilidad de un empleado público frente a cualquier eventualidad que pueda ocurrir cuando se ejecutan actividades en horarios no laborales, le manifiesto que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 188 de 2004, a este Departamento Administrativo le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público. Por consiguiente, no se encuentra facultado para declarar derechos individuales ni dirimir controversias cuya decisión está atribuida a los jueces, ni tampoco es un órgano de control o vigilancia.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹ 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”.

Jhonn Vicente Cuadros / MLHM

6004.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 14:17:03