



Función Pública

Concepto 131351 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000131351

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000131351

Fecha: 04/08/2015 10:12:56 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: REMUNERACIÓN.- Reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales en caso de retiro de un empleado público en día viernes.
RAD.: 20152060116312 de fecha 22 de Junio de 2015.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma a partir del siguiente planteamiento jurídico:

PLANTEAMIENTO JURÍDICO

¿Cuál es la forma del reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales en caso de retiro de un empleado público en día viernes?

FUENTES FORMALES

Con el fin de resolver su planteamiento jurídico, es preciso atender las disposiciones contenidas en el Decreto [1042](#) de 1978; así como Sentencias de la Corte Constitucional pertinentes al tema objeto de su consulta.

ANÁLISIS

En atención a su interrogante, referente a establecer si se considera viable que un empleado público en caso de retiro de servicio en día viernes tenga derecho al reconocimiento y pago del salario y prestaciones sociales del fin de semana, me permito indicarle lo siguiente:

Respecto de la jornada laboral, el Decreto [1042](#) de 1978, señala:

“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 exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras.”

Conforme a lo dispuesto en la norma transcrita, la jornada máxima legal para los empleados públicos es de 44 horas a la semana, la cual puede distribuir el Jefe del Organismo en los horarios de trabajo que considere necesarios, de acuerdo con los requerimientos del servicio, si se considera pertinente, es viable compensar la jornada del sábado con tiempo adicional de labor de lunes a viernes, sin que en ningún caso, dicho tiempo constituya trabajo suplementario o de horas extras.

En ese sentido, es facultativo del jefe del organismo determinar la jornada laboral de la entidad que dirige, de tal suerte que se atiendan las necesidades institucionales y que se cumpla con la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Sobre el derecho al descanso 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).

Esta misma corporación en la sentencia T-229 de 1997, 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.” (Subrayado fuera de texto).

Acorde con los anteriores pronunciamientos, la Corte Constitucional se en la sentencia C-710 de 1996, se había referido al tema del descanso

dominical remunerado, señalando:

“Uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el derecho al descanso. El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo, tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador. La legislación laboral consagra como regla general, la obligación de todo empleador de dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este derecho lo adquieren los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o faltando, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Cuando el trabajador labora menos de treinta y seis horas semanales, la remuneración de su descanso, es proporcional al tiempo laborado. Cuando no se cumplen los requisitos exigidos por la norma en mención, el trabajador pierde el derecho a la remuneración, pero no al descanso que es un derecho fundamental del trabajador, que nace del vínculo laboral.” (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con la anterior jurisprudencia, el derecho al descanso dominical remunerado nace cuando el empleado ha prestado sus servicios en todos los días laborales de la semana, de acuerdo con la jornada laboral establecida por la Entidad, o cuando faltando a la prestación del servicio en alguno de ellos, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

Así las cosas, si el empleado ha prestado sus servicios en los días laborales de la semana, de acuerdo con la jornada laboral establecida por la Entidad, o cuando faltando a la prestación del servicio en alguno de ellos, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador, tiene derecho al reconocimiento y pago de los siete (7) días de la semana.

Ahora bien, es preciso señalar que la anterior interpretación tiene plena aplicación dentro de una relación laboral, en atención al derecho al descanso que le asiste al empleado, el cual se considera necesario para recuperar las fuerzas perdidas durante las labores desarrolladas en el ejercicio de su empleo, que se reitera se presentan dentro de una relación laboral.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con lo expuesto, es viable indicar que de conformidad con el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, la jornada laboral establecida para los empleados públicos es de 44 horas a la semana, la cual 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.

Por otra parte, si el empleado ha prestado sus servicios en los días laborales de la semana, de acuerdo con la jornada laboral establecida por la Entidad, o cuando faltando a la prestación del servicio en alguno de ellos, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador, tiene derecho al reconocimiento y pago del fin de semana correspondiente con el fin de que el empleado recupere sus fuerzas e inicie las actividades laborales de la mejor forma; es decir, que será viable que el trabajador que labora de lunes a viernes o a sábado según el caso, tenga derecho al descanso remunerado del fin de semana, siempre que continúe con la relación laboral.

Ahora bien, como quiera que según su escrito el retiro del servicio por parte del empleado se produjo el día viernes 22 de Mayo de 2015, se considera que esa fecha será la que la entidad deberá tener en cuenta para la liquidación de sus elementos salariales y prestacionales, sin que sea viable el reconocimiento y pago del fin de semana en razón a que su condición de empleado público se mantuvo hasta el día viernes 22 de Mayo, según su escrito.

Es decir, que la administración deberá reconocer y pagar los elementos salariales y prestacionales hasta la fecha en que se mantuvo su condición de empleado público.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

JOSÉ FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor de la Dirección Jurídica

Harold Herreño/ JFCA/GCJ-601

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:38:20