



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20166000026231
Fecha: 10/02/2016 03:08:01 p.m.

Bogotá D.C.

Señor
MANUEL JOSE PARRA GOMEZ
Jefe Departamento de nómina
Sanatorio de Contratación E.S.E.
Calle 3 # 2 - 72
Contratación - Santander
e-mail: gerencia@sanatoriocontratacion.gov.co

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. ¿Los empleados que deben desplazarse a otras ciudades para laborar los días sábados, domingos y festivos en comisión de servicios, tiene derecho a días compensatorios? **Radicado: 20152060239542 del 29 de diciembre de 2015**

Reciba un cordial saludo,

En atención a la comunicación de la referencia, me permito remitirle copia del concepto No. 20126000023441 del 15 de febrero de 2012, en el cual esta Dirección Jurídica se refirió a un tema similar al planteado en su consulta, concluyendo:

"Frente al caso particular del personal del nivel profesional, las normas que regulan la jornada laboral de los empleados públicos, conceden el derecho al reconocimiento de horas extras y de dominicales y festivos sólo a empleados que se desempeñen en cargos pertenecientes a los niveles técnico y asistencial, hasta los grados 9 y 19, respectivamente.

Es decir, taxativamente se señala tal derecho y dentro de este marco legal deberá proceder la entidad.

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 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



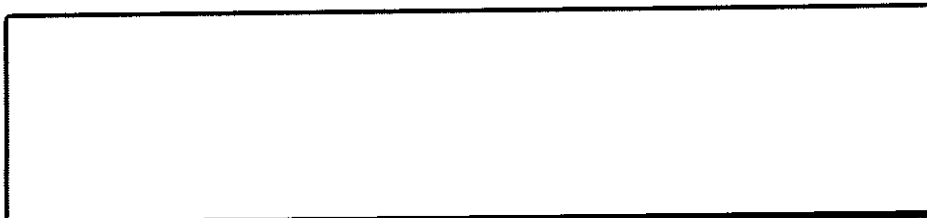
Departamento Administrativo
de la Función Pública
República de Colombia

Prosperidad
para todos



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20126000023441
Fecha: 15/02/2012 09:04:40 a.m.

Bogotá, D.C.



Ref.: JORNADA LABORAL. Reconocimiento que procede a los empleados que se encuentran en comisión de servicios en sábados, dominicales y festivos. **Rad. 0032-12.**

Respetada doctora.

En atención a su oficio de la referencia, en el cual solicita ampliar el punto tres de la respuesta dada por la Dirección de Desarrollo Organizacional de este Departamento Administrativo y relacionada con la viabilidad de reconocer descansos compensatorios a los empleados de ese Instituto por laborar en comisión de servicios sábados, domingos y festivos, me permito señalar que en criterio de esta Dirección jurídica los viáticos buscan reconocer la manutención y alojamiento del empleado fuera de su sede habitual de trabajo, sin que los mismos, suplan el reconocimiento del trabajo realizado en sábados, dominicales y festivos.

Ahora bien, habrá derecho al reconocimiento, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- En caso de laborar en día sábado, se tendrá derecho a que se reconozca este trabajo como de horas extras, siempre que exceda de la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas.
- En el caso de los dominicales y festivos se remunerarán teniendo en cuenta si son habituales y permanentes u ocasionales. 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. Ahora bien, respecto de la habitualidad de los dominicales se deberán tener en cuenta, las siguientes precisiones:

El tratadista Diego Younes expresó en relación con el término "habitual" enmarcado dentro de las jornadas ordinarias de trabajo¹:

"Tal sistema presupone la calificación básica de habitualidad y permanencia de un servicio de trabajo, por oposición a la que recaería sobre un trabajo ocasional, transitorio, ajeno por naturaleza a sistemas o prospectos, determinables en cada caso y sólo para uno, con un ámbito restringido orgánicamente y viable sólo por "razones de servicio" "

"Y es apenas lógico que como habitual se considere un trabajo de tal naturaleza que no puede interrumpirse domingos y festivos, aunque no lo cumplan siempre los mismos empleados, sino se alterne al efecto conforme a un sistema establecido previamente por requerirlo la naturaleza de dicho trabajo" (Negrita y subrayado fuera del texto).

Por su parte la Sección Segunda del Consejo de Estado, en sentencia de 13 de agosto de 1.998, expediente 21-98, precisó:

"... el trabajo habitual u ordinario en dominical y festivo, es aquél que se presta en forma permanente, aún cuando el empleado lo haga por el sistema de turnos, pues la permanencia se refiere a la habitualidad del servicio. (...)" (Negrita y subrayado fuera del texto).

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en fallo de 11 de diciembre de 1997, expediente 10.079, se pronunció sobre el trabajo habitual y ocasional en días dominicales y festivos, así:

"La razón de ser de dicha distinción normativa - se refiere a la remuneración diferente por trabajo habitual u ocasional en días dominicales o festivos - radica en la necesidad de garantizar el derecho fundamental al descanso a quienes laboren con regularidad (que no significa continuidad), en días que para la generalidad a los trabajadores son de descanso obligatorio, pues de no brindar el legislador ese amparo específico, se permitiría la explotación de esos trabajadores, riesgo que no se corre respecto de quienes cumplen esa tarea en domingo de manera excepcional y dentro de las restricciones legales..."

Así las cosas, la habitualidad del trabajo tiene que ver con el servicio; es decir, aunque no siempre lo cumplan los mismos empleados, el servicio que presta la entidad pública es continuo. De acuerdo con este, la entidad deberá evaluar si efectivamente las funciones que cumple la entidad en los distintos lugares a donde se confieren las comisiones, prestan servicios continuos; en caso positivo, se deberá reconocer los dominicales de forma permanente.

¹ Derecho Administrativo Laboral. 9ª Edición. Temis. 2001. P. 129.





Por otra parte en caso de que el trabajo dominical o festivo sea ocasional, se reconocerá en los términos del artículo 40 del Decreto 1042 de 1978; es decir, 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 menor.

Frente al caso particular del personal del nivel profesional, las normas que regulan la jornada laboral de los empleados públicos, conceden el derecho al reconocimiento de horas extras y de dominicales y festivos sólo a empleados que se desempeñen en cargos pertenecientes a los niveles técnico y asistencial, hasta los grados 9 y 19, respectivamente.

Es decir, taxativamente se señala tal derecho y dentro de este marco legal deberá proceder la entidad.

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 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 anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 25 del C.C.A.

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Directora Jurídica

Maia Borja/CPHL/GCJ-601/ER. 032-12.

