

**Función Pública**

# Concepto 124711 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000124711\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000124711

Fecha: 05/03/2024 05:29:37 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Reconocimiento y pago de horas extras en el empleo de Celador. RAD. 20242060090882 del 30 de enero de 2024.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta: *sentencias 3594 del 2015, 00421 del 2015 Consejo de Estado Mediante estas sentencias el consejo de Estado ordenó al Distrito capital liquidar las horas extras y demás emolumentos salariales a los Bomberos del Distrito capital con un denominador de 190 en lugar de 240 de acuerdo al artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978 a lo relacionado del artículo 34 al 39. estas sentencias son aplicables a los trabajadores Departamentales y Municipales más concretamente a empleados de la Educación (CELADORES) descentralizados por ley 60 de 1993 y ley 715 del 2001 a los cuales se les aplica el Decreto Ley 1042 de 1978 para el pago de sus horas extras y que lo vienen realizando aplicando un divisor de 240. el Municipio para la cual laboro expidió un Decreto hace unos 30 años donde implantó la jornada laboral de lunes a Viernes de 40 horas semanales y hasta el momento sus empleados municipales siguen cumpliendo ese horario y muchos entidades nacionales y ministerios trabajan 40 horas y no se acojan al artículo 33 del decreto 1042 de 1978 a esta situación es legal que al personal de celadores se les siga aplicando jornada de 44 horas semanales. para la liquidación de Cesantías parciales la norma establece que se liquidarán las cesantías con el último salario devengado si no ha tenido modificación en los últimos 3 meses y si ha tenido modificaciones se liquidará con el último año. Existe modificación de salario cuando entre un mes y otro por el pago de horas extras que un mes pagan 16 horas el otro mes pagan 20 horas y así sucesivamente mes a mes existe una modificación entre 40.000 mil pesos. para determinar el último año devengado se establece de Enero a Diciembre o los últimos 12 meses. Los permisos sindicales para la Directiva o sus afiliados que expidan los Secretarios de Educación departamental o municipal tienen que ir sujetos a que los Rectores de los planteles educativos los aprueben para que de esta forma sus afiliados puedan asistir a las asambleas cuando sus directivos los convoquen. Me permito manifestar lo siguiente:*

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en

consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada, le informo:

A partir de la Sentencia [C-1063](#) de 2000, la jornada laboral aplicable a los empleados públicos del orden territorial, es la misma que se aplica a los empleados públicos de entidades del orden nacional; así las cosas, es pertinente manifestar que la jornada laboral es de 44 horas semanales, disposición contenida en el artículo [33](#) del Decreto [1042](#) de 1978<sup>2</sup>, dicha jornada, está sujeta a ser distribuida el Jefe del Organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Sobre la jornada laboral para los empleados públicos, el artículo [33](#) del Decreto Ley [1042](#) de 1978<sup>3</sup> establece:

*«ARTICULO 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.*

*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.»*

Frente a la jornada laboral el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, con ponencia de la Dra. Sandra Lisette Ibarra Vélez, en Sentencia del 19 de febrero de 2015, señaló lo siguiente:

*«Como se desprende de la norma, la jornada ordinaria de trabajo corresponde a 44 horas semanales, pero se contempla una excepción para aquellos empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, a los que podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas. Dentro de esos límites fijados en el artículo, podrá el jefe del organismo establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras; hace la advertencia que el trabajo realizado el día sábado, no da derecho a remuneración adicional, salvo que exceda la jornada máxima semanal, aplicándose lo dispuesto para las horas extras. La regla general para empleos de tiempo completo es de 44 horas semanales y por excepción la Ley 909 de 2004, creó empleos de medio tiempo o de tiempo parcial.» (Subrayado fuera de texto)*

En concepto emitido por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, Consejero Ponente: Álvaro Namén Vargas, Número Único: [11001-03-06-000-2019-00105- 00](#) del 9 de diciembre de 2019, Radicación interna: [2422](#), de consulta presentada por este Departamento Administrativo relacionada con la jornada de los empleados públicos del orden territorial, se concluyó que:

*«La norma general sobre la jornada de trabajo de los empleados públicos se encuentra prevista en el artículo [33](#) del Decreto - Ley [1042](#) de 1978, así:*

*«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 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». (Lo subrayado y el paréntesis son de la Sala).

Como se observa, la disposición transcrita no solo refiere a la noción de jornada laboral, sino también a la de horario de trabajo.

La jornada laboral en el sector público es aquel tiempo máximo establecido por la ley, durante el cual los empleados deben cumplir o desarrollar las funciones previamente asignadas por la Constitución, la Ley o el reglamento<sup>8</sup>.

El artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978 señala que la regla general aplicable a los empleos públicos del nivel nacional o territorial corresponderá a una jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, la cual se encuentra vigente pues no existe reglamentación posterior a ella, como lo reconoce la remisión hecha por el artículo 22 de la Ley 909 de 2004, citado.

De otra parte, el horario de trabajo, esto es la distribución de la jornada laboral según las necesidades de cada entidad, dependerá de las funciones impuestas y las condiciones en que deban ejecutarse. De conformidad con lo dispuesto como regla general en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, es una competencia administrativa del jefe de la entidad establecer el horario de trabajo que deben cumplir los servidores públicos, dentro del límite de la jornada laboral de 44 horas semanales.

Dentro del aludido límite podrá el jefe del organismo establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. La noma dispone que el trabajo realizado el día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo que exceda la jornada máxima semanal (44 horas), aplicándose lo dispuesto para las horas extras.» (Subrayado Nuestro)

De acuerdo a la normativa y jurisprudencia citada, la jornada máxima legal para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial, es de 44 horas semanales, en donde, dentro del límite fijado en dicho artículo y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el jefe de la respectiva entidad puede establecer el horario de trabajo y si es el caso, 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.

Los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la entidad, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada máxima de 44 horas semanales, como lo dispone el Decreto Ley 1042 de 1978.

En relación a los empleos de celadores, el Decreto Ley 85 de 1986<sup>4</sup> estableció la jornada máxima legal para los mismos, al señalar:

«ARTÍCULO 1. A partir de la vigencia del presente decreto, a la asignación mensual fijada por la escala de remuneración para los empleos de celadores le corresponde una jornada de trabajo de cuarenta y cuatro (44) horas semanales»

De acuerdo a lo anterior, la jornada máxima legal para los celadores es 44 horas semanales, quedando facultado el jefe del organismo para establecer el horario de trabajo.

Ahora bien, en cuanto al trabajo suplementario o de horas extras, esto es el adicional a la jornada ordinaria de trabajo, señalamos que de conformidad con el Decreto 1042 de 1978, éste se autorizará y remunerará teniendo en cuenta los requisitos exigidos en el mismo y en las

demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, tales como:

- Deben existir razones especiales del servicio.
- El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.
- El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con los recargos respectivos.
- En ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales.
- Sólo se pueden 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<sup>5</sup> (Decretos salariales dictados anualmente, el actual es el Decreto Salarial 905 de 2023<sup>6</sup>).

En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal, de acuerdo con el inciso final del artículo 14 del Decreto Salarial 905 de 2023.

Con base en lo anterior, tenemos que la jornada laboral de los vigilantes es de cuarenta y cuatro horas semanales. En el caso del trabajo suplementario o de horas extras, esto es, el que supera la jornada ordinaria de trabajo, se deberá observar lo dispuesto en los artículos 36 y 37 del Decreto 1042 de 1978 y cancelárseles las horas extras a que haya lugar, pagándolas en dinero hasta cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual de cada funcionario, y las que superen este máximo se les reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un (1) día de compensación por cada ocho (8) horas extras laboradas.

El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre la asignación básica mensual, y el diurno con un recargo del veinticinco por ciento (25%).

Los artículos 39 y 40 del Decreto 1042 ibídem, otorgan tratamiento remunerativo diferente al trabajo realizado en los días de descanso dominical y festivo, según se trate de situaciones habituales y permanentes, o excepcionales. En el primer caso, se remunera con una suma equivalente al doble del valor de un día de trabajo, valor no susceptible de ser compensado en tiempo, más el disfrute de un día de descanso compensatorio. En el segundo caso (trabajo Ocasional), con un día de descanso o con una retribución igual al doble de la remuneración de un día de trabajo, a elección del servidor. En este segundo evento se deberá tener en cuenta los niveles y condiciones a que hace referencia el artículo 40 antes citado.

Para el reconocimiento de horas extras, como aquellas que exceden la jornada laboral máxima permitida (44 horas semanales), deberán observarse los requisitos exigidos en el Decreto 1042 de 1978, en el cual se establece que en ningún caso podrán pagarse más del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual de cada funcionario y en caso de superarse dicho tope, se reitera que el pago de estas será, a razón de un (1) día de compensación por cada ocho (8) horas extras laboradas.

La Sección Segunda – Subsección “A” del Consejo de Estado, mediante sentencia de Nulidad y restablecimiento del derecho del 16 de septiembre de 2015<sup>7</sup> da una pauta legal de cómo se debe realizar el cálculo en la que se indicó:

*«(...) Esta pauta legal (44 horas) es la que nos sirve de piedra angular para determinar el tope de horas semanales laborales en el sub lite, dentro de una jornada mixta de trabajo, que debe multiplicarse por 52 semanas, que son las que tiene el año y dividir el resultado por 12 meses, para obtener 190 horas.*

O lo que es lo mismo: Atendiendo a 360 días al año, esta cifra se divide por 7 que son los días de la semana, para obtener 51.4, que se aproxima a 52 semanas. Luego, esta cifra se divide en 12, que son los meses del año, lo que nos da como resultado 4.33, que son las semanas del mes.

Es así, por cuanto si se laboran 44 horas semanales, estas se multiplican por 4.33 semanas, lo que nos da 190 horas laborales al mes, de acuerdo con la jornada ordinaria laboral señalada en el Decreto 1042 de 1978».

Así mismo, la misma corporación mediante sentencia del 24 de agosto del 2018<sup>8</sup>, sobre el tema de reconocimiento de horas extras, descansos compensatorios, recargos nocturnos, dominicales y festivos, y la consecuente reliquidación de los factores salariales y las cesantías, señala:

«(...) 118. En ese orden, la fórmula correcta que deberá emplear la administración para la liquidación de los recargos nocturnos es la siguiente:

Asignación Básica Mensual x 35% x Número horas laboradas con recargo

190

De donde el primer paso es calcular el valor de la hora ordinaria que resulta de dividir la asignación básica mensual (la asignada para la categoría del empleo) en el número de horas establecidas en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 para el sector oficial (44 horas semanales) que ascienden a 190 horas mensuales.

(...)

En criterio de la Sala, dicho parámetro no se ajusta al Decreto 1042 de 1978, toda vez que para el cálculo del tiempo suplementario el Distrito de Bogotá debió tener en cuenta la asignación básica mensual sobre el número de horas de la jornada ordinaria mensual equivalente a 190 horas y no 240, al no ser así, se afectó el cálculo del valor del recargo en detrimento del señor Edwar Arquímedes Forero Monroy.

(...)». (Subrayas y negrilla fuera del texto)

Por lo tanto, a la luz de las preceptivas legales mencionadas, esta Dirección Jurídica considera que para realizar los cálculos correspondientes se debe tener en cuenta el número de horas de la jornada ordinaria mensual equivalente a 190 horas.

Por último y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016<sup>7</sup>, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías.

Por consiguiente, la Función Pública no tiene dentro de sus funciones la de elaborar, revisar, o determinar cuál es la fórmula de liquidación de las prestaciones sociales, ni de los factores salariales de los servidores públicos, por lo tanto, dichas operaciones deberán ser realizadas al interior de cada entidad, según las competencias establecidas para tal fin.

Finalmente, por su parte, con respecto a los permisos sindicales de los empleados públicos, el Decreto 1083 de 2015<sup>9</sup> dispuso lo siguiente:

*“ARTÍCULO 2.2.5.5.18 Permiso sindical. El empleado puede solicitar los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión, en los términos establecidos en el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.*

*Durante el período de permiso sindical, el empleado público mantendrá los derechos salariales y prestacionales, así como los derivados de la carrera en cuyo registro se encuentre inscrito.”* (Subrayado fuera del texto original)

Por su parte, el Decreto 1072 de 2015<sup>10</sup>, en la materia, el cual fue modificado y adicionado por el Decreto 344 de 2021<sup>11</sup>, dispuso lo siguiente:

*“ARTÍCULO 2.2.2.5.1. Permisos sindicales para los representantes sindicales de los servidores públicos. Los representantes sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las Ramas del Estado, sus Órganos Autónomos y sus Organismos de Control, la Organización Electoral, las Universidades Públicas, las entidades descentralizadas y demás entidades y dependencias públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal, les concedan permisos sindicales remunerados, razonables, proporcionales y necesarios para el cumplimiento de su gestión.*

*ARTÍCULO 2.2.2.5.2. Beneficiarios de los permisos sindicales. Las organizaciones sindicales de servidores públicos son titulares de la garantía del permiso sindical, del cual podrán gozar los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados previstos en los estatutos sindicales para las asambleas sindicales y la negociación colectiva.*

*ARTÍCULO 2.2.2.5.3. Reconocimiento de los permisos sindicales. Corresponde al nominador o al funcionario que este delegue para tal efecto, reconocer mediante acto administrativo los permisos sindicales a que se refiere el presente capítulo, previa solicitud de las organizaciones sindicales de primero, segundo o tercer grado, en la que se precisen, entre otros, los permisos necesarios para el cumplimiento de su gestión, el nombre de los representantes, su finalidad, duración periódica y su distribución.*

*Constituye una obligación de las entidades públicas de que trata el artículo 2.2.2.5.1. de este Decreto, en el marco de la Constitución Política, atender oportunamente las solicitudes que sobre permisos sindicales soliciten las organizaciones sindicales de los servidores públicos.*

*PARÁGRAFO. Igualmente se podrá otorgar permiso sindical a los dirigentes sindicales de las organizaciones sindicales de servidores públicos elegidos para que los representen en jornadas de capacitación relacionada con su actividad, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.*

*ARTÍCULO 2.2.2.5.4. Términos para el otorgamiento de permisos sindicales. Los permisos sindicales deberán ser solicitados por escrito por el Presidente o Secretario General de la organización sindical, como mínimo con cinco (5) días previos a la fecha para la cual se solicita el permiso cuando se trate de delegados previstos en los estatutos sindicales para las asambleas sindicales y la negociación colectiva y, de tres (3) días previos a la fecha para la cual se solicita el permiso cuando se trate de directivos, a efectos de que el empleador pueda autorizarlos sin que se afecte la debida prestación del servicio.*

*El nominador o la autoridad responsable de la función dentro del día anterior a la fecha de inicio del permiso sindical solicitado y dentro de la jornada laboral, deberá decidir de fondo y de manera motivada la solicitud presentada y notificar a la respectiva organización sindical la decisión adoptada.*

*El acto que conceda el permiso deberá indicar el nombre del servidor al cual se le otorga el permiso, la finalidad y el término de su duración. (...)*

*ARTÍCULO 2.2.2.5.6. Efectos de los permisos sindicales. Durante el período de permiso sindical, el empleado público mantendrá los derechos salariales y prestacionales, así como los derivados de la carrera en cuyo registro se encuentre inscrito.*

PARÁGRAFO. Los permisos sindicales que se hayan concedido a los representantes sindicales de los servidores públicos continuarán vigentes, sin que ello impida que su otorgamiento pueda ser concertado con las respectivas entidades públicas." (Subrayado y negrilla fuera del texto original)

La Corte Constitucional en su oportunidad mediante sentencia<sup>12</sup> se pronunció con lo siguiente en relación a los mecanismos que permiten la adecuada actividad sindical, con lo siguiente:

*"En ese orden de ideas, no es suficiente el citado reconocimiento para garantizar la efectividad del derecho de asociación sindical, sino que se hace necesario proveer a los sindicatos de otra serie de mecanismos que permitan el adecuado cumplimiento de la actividad sindical, dentro de los cuales tienen cabida los permisos sindicales "necesarios para que, en especial, los directivos sindicales puedan ausentarse del lugar de trabajo en horas laborales, a efectos de poder cumplir con actividades propias de su función sindical, e indispensables para el adecuado funcionamiento y desarrollo del ente sindical. "<sup>1221</sup> Al respecto, esta Corporación ha considerado:*

*"La protección a la función que realizan los representantes sindicales, y que en gran medida tienen la obligación de velar por el desarrollo y efectivo cumplimiento de los fines y derechos de la organización y miembros que representan, no se agota con la existencia del fuero sindical o la posibilidad de negociar y suscribir convenciones colectivas de trabajo, puesto que se requiere de la existencia de otras garantías que les permitan el adecuado cumplimiento de la actividad sindical para la que han sido designados. (...)*

*El reconocimiento de estos permisos y su desarrollo, se ha dado en virtud de las negociaciones entre las organizaciones sindicales y el empleador que en las respectivas convenciones colectivas de trabajo, estipulan la concesión de permisos sindicales de carácter temporal o permanente, descontables, compensables o remunerados, según sea el caso. Su finalidad, principalmente, es permitir el normal funcionamiento de la organización sindical. Sin embargo, pueden ser reconocidos para otros efectos como la asistencia a cursos de formación, seminarios, congresos, conferencias sindicales, etc."<sup>1231</sup>*

Posteriormente, la Corte en sentencia T-502 de 1998, sostuvo:

*"El permiso sindical hace parte de los que el artículo 39 de la Constitución denomina „garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión de los representantes sindicales¿ y como tal, está en el núcleo esencial del derecho de asociación sindical."*

*No son meros instrumentos legales para el desarrollo de la actividad sindical. Su relación inescindible con el derecho de asociación y representación sindical, hacen de éstos un mecanismo esencial para el desenvolvimiento de este derecho y, por tanto, requieren de protección judicial cuando se empleen o desplieguen conductas tendientes a desconocerlos o limitarlos." (...)*

*Ahora bien, siguiendo uno de los parámetros orientadores de nuestro Estado de derecho, consistente en que no existen garantías absolutas o ilimitadas, con excepción de la dignidad humana, este Tribunal ha considerado que el empleador en un momento determinado puede abstenerse de conceder esta clase de permisos o limitarlos, pero tiene el deber de justificar o motivar su decisión que, "en últimas, debe estructurarse en la grave afectación de sus actividades, hecho que debe ponerse de presente al momento de motivar la negativa."<sup>1261</sup>*

*En consecuencia, el uso de los permisos sindicales debe estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, "pues su abuso mengua la importancia de éstos y mina, en sí mismo, la eficacia y preponderancia del accionar sindical."<sup>1271</sup> Sobre el particular, la Corte en sentencia T-740 de 2009, dijo:*

*"Las(SIC) normas que regulan lo atinente a los permisos sindicales no establecen expresamente las condiciones para su reconocimiento ni sujetan su ejercicio a un límite temporal. No obstante, los permisos sindicales deben consultar un criterio de necesidad, es decir, sólo pueden ser solicitados cuando se requieran con ocasión de las actividades sindicales, pues, como emanación de la libertad de asociación sindical, su ejercicio sólo encuentra justificación en la necesidad de otorgar a los dirigentes o representantes sindicales el tiempo necesario para adelantar aquellas gestiones que se les han encomendado para el cabal funcionamiento de las organizaciones de trabajadores."*

También(SIC) debe tenerse en cuenta que la concesión de los permisos sindicales lógicamente interfiere con el normal y habitual cumplimiento de los deberes del trabajador en la medida en que debe dedicar parte de su tiempo dentro de la jornada laboral para el desarrollo de las actividades sindicales; sin embargo, valga precisar, esta situación per se no justifica la limitación del goce de estos beneficios.” (...).” (Subrayado fuera del texto original)

De la literalidad de las normas expuestas, se tiene que los permisos sindicales son concedidos por el nominador o el funcionario que este delegue para tal efecto, se reconocerán mediante acto administrativo previa solicitud de las organizaciones sindicales, en el que deben contener el nombre de los representantes, su finalidad, duración periódica y su distribución, una vez concedidos a los representantes sindicales respectivos su vigencia permanecerá, sin que impide que su otorgamiento pueda ser concertado con las entidades públicas correspondientes.

A su vez, la norma es precisa al disponer que el permiso sindical deberá solicitarse cuando se trate de delegados previstos en los estatutos sindicales para las asambleas sindicales y la negociación colectiva como mínimo con cinco días previos a la fecha para la cual se solicita el permiso, y de tres días previos a la fecha para la cual se solicita el permiso cuando se trate de directivos, lo anterior teniendo en cuenta que el encargado de autorizarlos debe velar por la no afectación de la prestación del servicio al concederlo.

Una vez recibida la solicitud de permiso, el nominador o la autoridad competente dentro del día anterior a la fecha de inicio del permiso sindical solicitado y dentro de la jornada laboral, decidirá de fondo su otorgamiento, indicando el nombre del servidor al cual se le otorga el permiso, la finalidad y el término de su duración.

Es importante resaltar en relación a los permisos sindicales, que por el término por el cual se otorga, el empleado público recibirá sus derechos salariales y prestacionales, así como los derivados de la carrera en cuyo registro se encuentre inscrito, en ese entendido, dichos permisos son otorgados por el nominador o la persona en la que recaiga dicha facultad, para que el empleado aforado cumpla efectivamente su gestión en tal calidad.

De acuerdo con lo señalado, me permito transcribir sus interrogantes para darles respuesta en el mismo orden de presentación, así:

¿Es legal que al personal de celadores se les siga aplicando jornadas de 44 horas semanales, para la liquidación de Cesantías parciales la norma establece que se liquidarán las cesantías con el último salario devengado si no ha tenido modificación en los últimos 3 meses y si ha tenido modificaciones se liquidará con el último año?

A partir de la Sentencia [C-1063](#) de 2000, la jornada laboral aplicable a los empleados públicos del orden territorial, es la misma que se aplica a los empleados públicos de entidades del orden nacional; así las cosas, es pertinente manifestar que la jornada laboral es de 44 horas semanales, disposición contenida en el artículo [33](#) del Decreto [1042](#) de 1978, dicha jornada, está sujeta a ser distribuida el Jefe del Organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio y de conformidad con las disposiciones de la Ley [85](#) de 1986 aplicable a los celadores.

¿Existe modificación de salario cuando entre un mes y otro por el pago de horas extras que un mes pagan 16 horas el otro mes pagan 20 horas y así sucesivamente mes a mes existe una modificación entre 40.000 mil pesos. para determinar el último año devengado se establece de Enero a Diciembre o los últimos 12 meses?

Frente a la definición de salario variable tenemos lo expresado por la Corte Suprema de Justicia<sup>13</sup> así:

*“Según se pacte por unidad de tiempo, días, semanas, meses “salario fijo” o se determine de acuerdo al resultado de la actividad desplegada por el trabajador, evento en el cual admite varias modalidades de retribución: por tarea, por unidad de obra, a destajo, por comisión, y otras similares “salario variable”.*

Sobre el particular, el Ministerio de Protección Social, al definir salario variable, mediante concepto No. 86641 de marzo 2011, consideró:



*“Para determinar el salario base de liquidación, debe precisarse que el salario ordinario puede ser fijo o variable, entendiendo por salario fijo el pactado por unidad de tiempo, días, semanas, meses; en contraposición con el salario variable consistente en el salario que se determina de acuerdo con el resultado de la actividad desplegada por el trabajador realizada a destajo, por tarea, por unidad de obra o por comisión”.  
(Subrayado fuera del texto)*

Así las cosas, el salario variable no está predeterminado en un monto fijo respecto a los períodos de tiempo en el cual se paga, ya que estos varían según los criterios acordados en el contrato de trabajo; generalmente es dependiente del alcance de objetivos o cumplimiento de metas por parte de los trabajadores. Es importante considerar que el salario variable no debe confundirse con el concepto de variación de salario, en el cual existe un salario fijo pero este puede incrementar o disminuir.

Se hace referencia a salario variable cuando el trabajador recibe remuneraciones sujetas a la ejecución de determinados hechos; generalmente la variación se constituye como beneficios otorgados en razón del desempeño laboral, entre los que se pueden señalar: comisiones, primas, bonificaciones habituales, sobresueldos, porcentajes sobre ventas, conceptos que según el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo hacen parte del salario.

También se considera salario variable el salario determinado de acuerdo con el resultado de la actividad desplegada por el trabajador realizado a destajo, por tarea, por unidad de obra o por comisión<sup>14</sup>.

Así las cosas, y de conformidad con la norma y jurisprudencia citada, toda vez que la asignación salarial de los empleados públicos corresponde a una denominación, código y grado, frente a una escala de salarios previamente determinada y fija, no resulta viable señalar que estos empleados cuenten con salario variable, por lo que, la liquidación de sus elementos salariales y prestacionales se deberá realizar de conformidad con la asignación básica mensual que corresponda.

¿Los permisos sindicales para la Directiva o sus afiliados que expidan los Secretarios de Educación departamental o municipal tienen que ir sujetos a que los Rectores de los planteles educativos los aprueben para que de esta forma sus afiliados puedan asistir a las asambleas cuando sus directivos los convoquen?

Los permisos sindicales son concedidos por el nominador o el funcionario que este delegue para tal efecto, se reconocerán mediante acto administrativo previa solicitud de las organizaciones sindicales, en el que deben contener el nombre de los representantes, su finalidad, duración periódica y su distribución, una vez concedidos a los representantes sindicales respectivos su vigencia permanecerá, sin que impide que su otorgamiento pueda ser concertado con las entidades públicas correspondientes. De esta manera, con el fin de verificar el procedimiento para el otorgamiento de los permisos en su entidad, deberá acudir a la misma.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link [www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo](http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo), «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Yaneirys Arias

Reviso: Maia Borja

116028.4.

#### NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

“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”.

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.

Por el cual se establece la jornada de trabajo para los empleos de celadores.

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 asistencial y técnico. De esta manera se aprobarán horas extras sólo a aquellos empleos que se encuentren en similares condiciones de remuneración que los empleos del orden nacional.

Cabe precisar que al respecto el Decreto [785](#) de marzo 17 de 2005, “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004” igualó los niveles de empleos del orden nacional y del territorial. En el artículo 3., del citado decreto los niveles jerárquicos de los empleos en las entidades territoriales se clasifican en el nivel directivo, nivel asesor, nivel profesional, nivel técnico y nivel asistencial.

Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.

Consejero ponente: Jorge Octavio Ramírez Ramírez (E), Radicación número: 25000-23-25-000-2012-00421-01(2538-14), Actor: Juan Carlos Morea Albañil, Demandado: Bogotá, Distrito Capital - Unidad Administrativa Especial - Cuerpo Oficial De Bomberos D.C.

Consejera Ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez, Radicado: 25000234200020130698601, Demandante: Edwar Arquímedes Forero Monroy, Demandado: Distrito Capital – Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”

“Por el cual se modifica y adiciona el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1072](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a los permisos sindicales.”

Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, 16 de junio de 2016, Referencia: expediente T-2493539, Consejero Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.

Corte Suprema de Justicia en la Sentencia de Casación de fecha 5 de octubre de 1987

<https://actualicese.com/caracteristicas-de-un-salario-variable/>

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-21 11:53:58*