



Función Pública

Concepto 552151 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000552151

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000552151

Fecha: 02/09/2024 01:23:14 p.m.

REF: TEMA: JORNADA LABORAL SUBTEMA: Horas extras dominicales o festivas agentes de tránsito. RAD. 20249000624782 del 14 de agosto de 2024.

Reciba un cordial saludo por parte de la función pública.

Por medio del presente, en atención a su consulta *„¿Un agente de tránsito que labora por sistema de turnos, que habitualmente labore en dominical o festivo, pero únicamente dos o tres horas, se le debe pagar el doble de un día ordinario el dominical y/o festivo? (Sic) (...)¿;*

Me permito manifestarle lo siguiente:

Es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto [430](#) de 2016¹, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, no funge como ente de control, y carece de competencia para decidir sobre las actuaciones de las entidades del Estado o de los servidores públicos y tampoco tiene dentro de sus funciones la de efectuar liquidaciones de elementos salariales y prestacionales ni elaborar, revisar, o determinar cuál es la fórmula de liquidación de las mismas.

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 ni pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones internas de las entidades públicas.

Sea lo primero señalar, que el Decreto [1042](#) de 1978², señala respecto a la jornada laboral y horas extras de los empleados públicos, de los niveles nacional y territorial, 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. (...)

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.

De acuerdo a lo anterior, 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.

Así mismo, los artículos 36 y 37 del Decreto Ley 1042 de 1978, sobre las condiciones para reconocer y pagar horas extras diurnas y nocturnas, señala:

- „„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.

- 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. (Decretos salariales dictados anualmente, el actual es el Decreto 0301 de 2024). Y en ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales o máximo 100 horas para el caso de los conductores mecánicos.

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

Por consiguiente, hay lugar al reconocimiento y pago en dinero de hasta 50 horas extras mensuales, y las que superen este máximo se les reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día compensatorio por cada 8 horas extras laboradas, en aras de garantizar el derecho al descanso.

Igualmente, el artículo 40 del decreto anteriormente citado, sobre el trabajo ocasional en días dominicales o festivos, agrega las condiciones del reconocimiento así:

- „„El trabajo ocasional en días dominicales o festivos 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 este fuere menor.

- El disfrute del día de descanso compensatorio o la retribución en dinero, se reconocerán sin perjuicio de la asignación ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo¿.

Así las cosas, tienen derecho al reconocimiento y pago de horas extras quienes pertenezcan al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19, de tal manera que no existe disposición que permita el reconocimiento del trabajo suplementario, horas extras o compensatorios a empleados públicos del nivel profesional.

Por lo tanto, se concluye que respecto al reconocimiento de horas extras se precisa que la jornada laboral es de 44 horas y todo lo que exceda se reconocerá en horas extras en los términos que se han dejado indicados.

Por su parte, el Decreto [0301](#) de 2024³, establece que sólo se pueden autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento de descansos compensatorios a que haya lugar, siempre y cuando el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19⁴, así:

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.

Los Secretarios Ejecutivos del despacho de los Ministros, Viceministros, Directores y Subdirectores de Departamento Administrativo y los Secretarios Ejecutivos de Grado 20 en adelante que desempeñen sus funciones en los Despachos de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, Viceministros y Subdirectores de Departamento Administrativo, Secretarías Generales de Ministerios y Departamento Administrativo, tendrán derecho a devengar horas extras, dominicales y días festivos, siempre y cuando laboren en jornadas superiores a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

En los Despachos antes señalados sólo se podrán reconocer horas extras máximo a dos (2) Secretarios, a los que se refiere el inciso anterior.

(...)

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.

Es importante tener en cuenta, que el pago y reconocimiento de horas extras y trabajo suplementario, se reconocerá a los empleados del nivel técnico hasta el grado 09 o del nivel asistencial hasta el grado 19, sin que en ningún caso pueda pagarse más de 50 horas extras mensuales. En consecuencia, de acuerdo a los límites máximos fijados por Decreto del Gobierno Nacional en el Decreto [0301](#) de 2024⁵ se deberá tener en cuenta la máxima asignación básica del grado 9 del nivel técnico, el cual es (\$ 2.328.818) y del grado 19 del nivel asistencial, el cual es (\$ 2.499.848) del orden nacional, es decir, que aquellos empleados que superen el límite salarial, no tendrán derecho al reconocimiento y pago de horas extras.

Sobre el trabajo ordinario en días dominicales y festivos, el Decreto [1042](#) de 1978, señala:

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 involucrado 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.

Con base en lo anterior, tenemos que, la jornada máxima legal para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial, es de 44 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 el artículo 36 y 37 del Decreto 1042 de 1978 y cancelarles 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.

Ahora bien, el Decreto 400 de 2021⁶, por el cual se adicionó el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos, señala:

«ARTÍCULO 2.2.1.3.3. CAMPO DE APLICACIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR EL SISTEMA DE TURNOS. La jornada laboral por el sistema de turnos que se regula en el presente decreto es aplicable a los empleados públicos que presten sus servicios en las entidades y organismos del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

PARÁGRAFO. Las disposiciones del presente decreto no aplicarán a las entidades o servidores que cuenten con norma especial que regule la jornada por el sistema de turnos.

(...)

ARTÍCULO 2.2.1.3.4. SISTEMA DE TURNOS. Cuando la necesidad del servicio lo requiera, el jefe del organismo o su delegado, dentro del límite máximo de las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo establecidas en el Decreto Ley 1042 de 1978, podrá implementar jornadas laborales por el sistema de turnos, los cuales podrán ser diurnos, nocturnos o mixtos, atendiendo los siguientes criterios: i) el trabajo por turnos implica una forma de organización de la jornada laboral bajo horarios previamente establecidos o acordados para un grupo de trabajadores, ii) en consideración al tiempo, el turno es sucesivo, continuo, iii) los turnos se hacen necesarios en actividades, servicios, empresas con procesos productivos continuos o labores que deban prestarse sin solución de continuidad, por lo que implica que el trabajo se realice habitualmente en todas las horas, días y semanas, incluidos domingos y festivos y, iv) se deben respetar las jornadas laborales ordinarias y los descansos correspondientes.

El registro de los turnos se podrá llevar en planillas que deberán contener como mínimo: nombre de la entidad, período de turno indicando si es en jornada diurna, nocturna o mixta, fecha para cumplirlos, relación detallada de la asignación por empleado y la identificación del empleo que desempeña el servidor. Los turnos podrán ser resultado de la concertación con los empleados o con las organizaciones sindicales. (subrayado)

nuestro).

ARTÍCULO 2.2.1.3.5. LÍMITES DE LA JORNADA LABORAL PARA LOS TURNOS. Para establecer la jornada por turnos se deberán tener en cuenta los siguientes límites de la jornada laboral:

La jornada ordinaria laboral diurna se desarrollará entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m.

La jornada ordinaria laboral nocturna se desarrolla entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

La jornada ordinaria laboral mixta tiene lugar cuando el tiempo ordinario transcurre tanto en jornada diurna como en nocturna.

ARTÍCULO 2.2.1.3.6. ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA JORNADA POR SISTEMA DE TURNOS. Las entidades que presten servicios durante las veinticuatro (24) horas del día, bajo la modalidad de la jornada por el sistema de turnos, tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

-

La duración de cada turno no podrá exceder de doce (12) horas.

Entre el final de un turno y el comienzo del siguiente, mediarán como mínimo, doce (12) horas de descanso para el servidor.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente y cuando la necesidad del servicio lo requiera, las entidades podrán programar jornadas de turnos superiores a las doce (12) horas.

Cualquiera que sea la modalidad de turnos que se adopte no podrá exceder la jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, salvo las entidades o servidores que cuenten con regulación especial. (subrayado, por fuera del texto original).

ARTÍCULO 2.2.1.3.7. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN SISTEMA POR TURNOS. De conformidad con lo señalado en el Decreto Ley 1042 de 1978, los empleados públicos que trabajen por el sistema por turnos en jornadas mixtas, es decir, cuando las labores se desarrollen habitual y permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y nocturnas, tendrán derecho a que la parte del tiempo laborado durante estas últimas se remunere con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%)

Quienes deban trabajar en jornada nocturna tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la asignación mensual.

ARTÍCULO 2.2.1.3.8. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. El trabajo suplementario o de horas extras es aquel que excede o sobrepasa la jornada laboral establecida en el Decreto Ley 1042 de 1978.

Los empleados públicos que laboren horas extras diurnas tendrán derecho a un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la asignación básica mensual.

Los empleados públicos que laboren horas extras nocturnas tendrán derecho a un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre la asignación básica mensual.

El reconocimiento y pago del trabajo suplementario o de horas extras en las jornadas por el sistema de turnos, se efectuará de conformidad con las normas vigentes en la materia.” (Subrayado por fuera del texto original).

A partir de la normativa precedentemente expuesta, se tiene que en el evento que la necesidad del servicio requiera que una entidad u organismo dentro del límite máximo fijado, esto es el dispuesto en el Artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, se implemente la jornada laboral por el sistema de turnos, se deberá cumplir con el criterio de estar previamente establecidos en el grupo de trabajo, de ser sucesivo o continuo, y en aquellas entidades en donde por la prestación del servicio deba ejecutarse sin solución de continuidad podrá desarrollarse en todas las horas, días y semana, incluidos los días domingos y festivos, claro está respetando las jornadas laborales ordinarias y los descansos correspondientes.

La norma es clara al disponer sobre este sistema de turnos que podrá implementarse en la jornada diurna, nocturna y mixta, dentro del límite para la jornada ordinaria laboral entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m., la jornada ordinaria nocturna comprendida entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. y la jornada ordinaria laboral mixta la cual tiene lugar cuando el tiempo ordinario transcurre tanto en jornada diurna como en nocturna. En todo caso en aquellas entidades en donde el servicio deba prestarse durante las 24 horas del día, la duración de cada turno no podrá exceder de doce horas, y entre el final y comienzo de cada turno deberá medirse como mínimo doce horas de descanso para el servidor.

Es importante tener en cuenta, que aquellas entidades que implementen este sistema de turnos para el cumplimiento de las funciones de los empleados dentro de su jornada laboral, esta deberá encontrarse adaptada a la jornada máxima de cuarenta y cuatro horas a la semana, salvo que las entidades o servidores se encuentren sujetos a disposiciones especiales. En relación con su remuneración, la norma es clara al señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1042 de 1978, los empleados públicos que trabajen por turnos en jornadas mixtas tendrán derecho a que la parte del tiempo laborado durante la jornada nocturna se remunere con un recargo del 35%, aplicable también para aquellos que cumplen su jornada laboral en jornada nocturna solamente.

Por otro lado, en lo referente a la figura de horas extras, el Artículo 2.2.1.3.8 de la norma que adicionó el Decreto 1083 de 2015, dispone que este trabajo suplementario de la jornada laboral ordinaria de los empleados, es aquel que excede el límite fijado para la jornada laboral dispuesto en el Decreto 1042 de 1978, en donde si se desarrolla en la jornada diurna, tendrán derecho a un recargo del 25% sobre la asignación básica mensual, y de un 75% para aquel que comprende la jornada nocturna, en estos casos, este mismo Artículo dispone que el reconocimiento y pago de horas extras se efectuará de conformidad con las normas vigentes en la materia.

En relación al tiempo de descanso, de conformidad con el artículo 2.2.1.3.6 del Decreto 400 ibídem, entre el final de un turno y el comienzo del siguiente, mediarán como mínimo doce (12) horas de descanso para el servidor.

Por lo tanto, el derecho al descanso consiste en el derecho de todo trabajador a cesar en su actividad por un período de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger la 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 e integrante de un grupo familiar, en ese orden de ideas, se reitera que entre el final de un turno y el comienzo del siguiente, deberá mediar, como mínimo doce (12) horas de descanso para el empleado público, de conformidad con el marco legal que se ha dejado descrito.

De conformidad con lo anterior, me permito transcribir su interrogante para darle respuesta así:

¿Un agente de tránsito que labora por sistema de turnos, que habitualmente labore en dominical o festivo, pero únicamente dos o tres horas, se le debe pagar el doble de un día ordinario el dominical y/o festivo?

El citado Decreto Ley 1042 de 1978 regula el recargo por laborar en dominicales o festivos, en donde se considera que cuando el cumplimiento de las funciones se desarrolla en días dominicales o festivos en forma habitual y permanente, el empleado público tiene 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 compensatorio, sin tener en cuenta la clasificación, ni el nivel jerárquico del empleo y sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el servidor por haber laborado el mes completo; es decir, que a dicho reconocimiento y pago tendrán derecho quienes laboren permanentemente los dominicales y festivos, independiente del nivel jerárquico al que pertenezcan.

Lo anterior, sin perjuicio de tener en cuenta que, la norma establece la forma de reconocer los dominicales trabajados ordinariamente, pero en el entendido de que estos excedan la jornada laboral de 44 horas semanales, por lo que, en criterio de esta Dirección Jurídica, cuando con el trabajo en estos días se cumpla la jornada laboral, no resultará viable el reconocimiento en los términos anotados, es decir (remuneración y disfrute de un día de compensación), de manera que, en este último caso, la entidad podrá optar por uno de los criterios de compensación.

Ahora, toda vez que, la norma no precisa el reconocimiento cuando el trabajo en dominicales es por horas, se considera viable acudir a los lineamientos sobre el pago de horas extras, de manera que, se reconocerá, a razón de un (1) día de compensación por cada ocho (8) horas laboradas.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Daniela Avila.

Revisó: Maia Borja.

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

2. “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”.

3 “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”.

4. para poder aplicar 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 le corresponde a los empleos grado 19 del nivel asistencial y grado 09 del nivel técnico y compararla con la escala de remuneración del departamento o municipio, a efectos de definir el derecho al pago de las horas extras.

5. “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.”

6. “Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos.”

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 09:17:55