



## Concepto 424071 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000424071\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000424071

Fecha: 19/06/2024 05:04:41 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Horas extras trabajadores oficiales. RAD. 20242060413512 del 20 de mayo de 2024.

Por medio del presente, en atención a su consulta, la cual señala: *„„Buenas tardes Me permito solicitar a ustedes información acerca del horario que aplica para el pago de horas extras en los trabajadores oficiales, la duda es si aplica desde las 6:00 pm, hasta las 6:00 am, o por el contrario desde las 9:00 pm a las 6.00 am. Agradeciendo la colaboración prestada.”* me permito manifestarle lo siguiente:

Es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016<sup>[1]</sup>, 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.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

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.

No obstante, a modo de información general, es importante mencionar que, a diferencia de los empleados públicos, los trabajadores oficiales tienen una relación contractual con la Administración, que les permite negociar sus condiciones laborales. Sobre el particular, el tratadista Diego Younes Moreno, en su libro Derecho Administrativo Laboral, expresa lo siguiente:

*“La modalidad contractual laboral otorga a quien por ella se vincula a la Administración el carácter de trabajador oficial y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo obviamente la posibilidad de discutir las condiciones aplicables.”* (Subrayado fuera de texto)

De tal manera que los trabajadores oficiales se rigen por el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo, por lo tanto, se considera que la entidad debe acudir en primera instancia a lo regulado en ellos.

Así las cosas, los trabajadores oficiales, se rigen por lo establecido en el contrato de trabajo, por la convención colectiva de trabajo, los pactos arbitrales y el reglamento interno de trabajo y en lo no previsto en dichos instrumentos se regirán por lo establecido en la Ley 6ª de 1945<sup>[2]</sup> y el título 30 del Decreto 1083 de 2015<sup>[3]</sup>.

Una vez precisado lo anterior y en caso de que, en los instrumentos que rigen la relación laboral no se precise nada sobre el particular resultará viable acudir a la Ley 6ª de 1945 que, en su artículo 3, señala lo siguiente:

«ARTICULO 3. *Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales. Sin embargo, la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve (9) horas diarias o de cincuenta y cuatro (54) en la semana. Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio del trabajo. El Gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas o insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.*

PARAGRAFO 1o. *Lo dispuesto en este Artículo no se aplica a los casos de grave peligro; ni al servicio doméstico; ni a la recolección de cosechas, o al acarreo y beneficio de frutos; ni a los trabajadores que ocupen puestos de dirección o confianza; ni a las demás labores que, a juicio del Gobierno, no sean susceptibles de limitación de la jornada o deban regirse por normas especiales.*

PARAGRAFO 2o. *Las actividades no contempladas en el párrafo anterior sólo podrán exceder los límites señalados en el presente Artículo, mediante autorización expresa del Ministerio del ramo, sin pasar de cuatro (4) horas diarias de trabajo suplementario.*

PARAGRAFO 3o. *Cuando el trabajo se realice entre las ocho y las doce de la noche, deberá ser remunerado con un veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno; y cuando se realice entre las doce de la noche y las cuatro de la mañana siguiente, será remunerado con un cincuenta por ciento (50%) sobre el mismo valor. La remuneración del trabajo suplementario implicará un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la jornada diurna, y del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada nocturna; a menos que se trate de labores discontinuas o intermitentes, o de las actividades previstas en el párrafo 1o. de este Artículo, cuya remuneración adicional será estipulada equitativamente por las partes.*

(...)

Ahora bien, sobre el trabajo en días dominicales, el artículo 7 de la misma ley 6 de 1945, señala:

ARTÍCULO 7. *El descanso dominical obligatorio será remunerado por el patrono a los asalariados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltare al trabajo. Con todo, si la falta no excede de dos días, y, además, ocurriere la justa causa comprobada o por culpa o disposición del patrono, éste deberá también al asalariado la remuneración dominical. Para efectos de esta disposición, los días de fiesta no interrumpen la continuidad, y se computarán como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. Solamente se permitirá el trabajo durante los días de descanso obligatorio, pagándolo o dando un descanso compensatorio, en aquellas labores que no son susceptibles de interrupción por su naturaleza, o por motivos de carácter técnico, o por satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, expendio y preparación de drogas y alimentos, el servicio doméstico y los choferes de automóviles particulares. En las demás en que se ocupen habitualmente más de dos trabajadores, asalariados o independientes, no será lícito, sin permiso expreso de las autoridades del ramo, ni siquiera el trabajo personal del patrono o de su familia, cuando el establecimiento fuere abierto al público, salvo en las poblaciones cuyo mercado periódico se realice en días de descanso obligatorio. (Se subraya)*

Con base en lo anterior, tenemos que, solamente se permitirá el trabajo durante los días de descanso obligatorio, pagándolo o dando descanso compensatorio en aquellas labores que no son susceptibles de interrupción por su naturaleza, o por motivos de carácter técnico, o por satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, expendio y preparación de drogas y alimentos, el servicio doméstico y los choferes de automóviles particulares. En las demás en que se ocupen habitualmente más de dos trabajadores, asalariados o independientes, no será lícito, sin permiso expreso de las autoridades del ramo, ni siquiera el trabajo personal del patrono o de su familia, cuando el establecimiento fuere abierto al público, salvo en las poblaciones cuyo mercado periódico se realice en días de descanso obligatorio.

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, indica:

«ARTÍCULO 2.2.30.3.5 *Incorporación de cláusulas favorables al trabajador. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.*»

Esto quiere decir que, la obligación legal para los trabajadores oficiales, es que la jornada laboral no exceda de 8 horas al día y de 48 horas semanales de conformidad con lo previsto en el Artículo 3 de la Ley 6 de 1945, entiéndase entonces que la jornada laboral podrá ser cumplida de lunes a sábado sin que por este hecho hubiere lugar a percibir horas extras por el hecho de laborar los días sábados.

De lo anteriormente señalado es posible concluir, que respecto a los trabajadores oficiales que no han pactado nada sobre el particular en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, los recargos por horas extras son del 25% si el trabajo es en jornada diurna; del 50% si es en jornada nocturna, adicional al recargo del 35% y del 100% en día domingo o festivo (Ley 6 de 1945, modificada por la ley 64 de 1946<sup>[4]</sup>). Sólo las horas extras trabajadas en dominical o festivo, pueden ser compensadas por tiempo.

En consecuencia, según lo dispuesto en el párrafo 2 de la Ley 6 de 1945, sólo podrán exceder los límites señalados, mediante autorización expresa del Ministerio, Por lo tanto, se debe solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para que los trabajadores oficiales puedan excederse de

las horas laborales semanales, es decir, para que la entidad pueda pagar dichas horas extras.

De conformidad con lo anterior, no resulta de competencia de este Departamento determinar las condiciones laborales de los trabajadores oficiales, pues estos se rigen, por lo establecido en el contrato de trabajo, por la convención colectiva de trabajo, los pactos arbitrales y el reglamento interno de trabajo y en lo no previsto en dichos instrumentos se regirán por lo establecido en la Ley 6ª de 1945 y el título 30 del Decreto 1083 de 2015.

Por lo tanto, le corresponderá a la entidad determinar el horario de los trabajadores, al igual que le corresponderá revisar lo respectivo al reconocimiento de las horas extras, teniendo en cuenta, que los trabajadores oficiales tienen una relación contractual con la Administración, la cual les permite negociar sus condiciones laborales y son quienes conocen de la situación y caso particular de cada trabajador.

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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Daniela Avila.

Revisó: Maia Borja.

Aprobó: Armando López C.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública". Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo." Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Por la cual se reforma y adiciona la Ley 6 de 1945 y se dictan otras disposiciones de carácter social."

---

*Fecha y hora de creación: 2026-04-06 06:04:13*