

1900 – 011 – 202100002681

Medellín, 02 de septiembre

Doctora
GLORIA PATRICIA CADAVID MOLINA
Presidenta Asometrosalud
info@asmetrosalud.org.co
Calle 56 n° 45 - 74
Medellín

Asunto: Respuesta Definitiva PQRS 413 Radicado 202100001793 del 17 de agosto de 2021 a solicitud de concepto jurídico.-pago de dominicales y festivos en la Empresas Sociales y el Estado.

Respetado doctora Gloria Patricia:

La Contraloría General de Medellín recibió su derecho de petición descrito en el asunto, comunicación que fue radicada con el número 202100001793 del 17 de agosto de 2021, y matriculado en nuestro Sistema de Participación Ciudadana como PQRS 413 de 2021 y asignada por competencia a la Oficina Asesora de Jurídica.

Procede la Oficina Asesora de Jurídica a responder la solicitud descrita en el asunto de la referencia, en los siguientes términos:

1. Antecedentes de la solicitud

La señora Gloria Patricia como persona natural, mediante correo electrónico del día 17 de agosto de 2021, solicita a este Ente de Control se conceptúe jurídicamente respecto a la forma de pago de los días domingos y festivos a un servidor público de una entidad pública. El sentir de la consultante es el siguiente:

“En diferentes empresas sociales del estado se viene presentando un sin número de demandas y fallos referente al pago de dominicales y festivos, por lo tanto, solicitamos a la Contraloría General de Medellín, se sirva emitir un concepto referente al tema, sin transcribir la norma que no permite claridad frente al tema porque genera diferentes interpretaciones, sino dando la

explicación que permita definir como se deben de pagar los dominicales y festivos en las Empresas Sociales del Estado”.

2. Alcance de los conceptos de la Oficina Asesora Jurídica de la Contraloría General de Medellín.

El Artículo 267 de la Constitución Política, modificado por el Acto Legislativo 04 de 2019 señala:

“ARTÍCULO 267. La vigilancia y el control fiscal son una función pública que ejercerá la Contraloría General de la República, la cual vigila la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejen fondos o bienes públicos, en todos los niveles administrativos y respecto de todo tipo de recursos públicos. La ley reglamentará el ejercicio de las competencias entre contralorías, en observancia de los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad. El control ejercido por la Contraloría General de la República será preferente en los términos que defina la ley.

El control fiscal se ejercerá en forma posterior y selectiva, y además podrá ser preventivo y concomitante, según sea necesario para garantizar la defensa y protección del patrimonio público. El control preventivo y concomitante no implicará coadministración y se realizará en tiempo real a través del seguimiento permanente de los ciclos, uso, ejecución, contratación e impacto de los recursos públicos, mediante el uso de tecnologías de la información, con la participación activa del control social y con la articulación del control interno. La ley regulará su ejercicio y los sistemas y principios aplicables para cada tipo de control.

El control concomitante y preventivo tiene carácter excepcional, no vinculante, no implica coadministración, no versa sobre la conveniencia de las decisiones de los administradores de recursos públicos, se realizará en forma de advertencia al gestor fiscal y deberá estar incluido en un sistema general de advertencia público. El ejercicio y la coordinación del control concomitante y preventivo corresponde exclusivamente al Contralor General de la República en materias específicas.

La vigilancia de la gestión fiscal del Estado incluye el seguimiento permanente al recurso público, sin oponibilidad de reserva legal para el acceso a la información por parte de los órganos de control fiscal, y el control financiero, de gestión y de resultados, fundado en la eficiencia, la economía, la equidad, el desarrollo sostenible y el cumplimiento del principio de valoración de costos ambientales. La Contraloría General de la República tendrá competencia prevalente para ejercer control sobre la gestión de cualquier entidad territorial, de conformidad con lo que reglamente la ley.

En ese orden la norma consagra que el control fiscal encomendado a las Contralorías Territoriales, es posterior y selectivo y por ello se prohíbe fijar procedimientos o formas de actuar a los sujetos de control o servidores de estas, puesto que podría interpretarse como control previo, situación confirmada por la Corte Constitucional, en Sentencia C-113 de 1999, cuando señala:

“En este orden de ideas, la tarea de entes como las contralorías no es la de actuar dentro de los procesos internos de la administración cual si fueran parte de ella, sino precisamente la de ejercer el control y la vigilancia sobre la actividad estatal, a partir de su propia independencia, que supone también la del ente vigilado, sin que les sea permitido participar en las labores que cumplen los órganos y funcionarios competentes para conducir los procesos que después habrán de ser examinados desde la perspectiva del control. De lo contrario, él no podría ejercerse objetivamente, pues en la medida en que los entes

controladores resultaren involucrados en el proceso administrativo específico, objeto de su escrutinio, y en la toma de decisiones, perderían toda la legitimidad para cumplir fiel e imparcialmente su función”.

Por esta razón, la Contraloría General de Medellín, emite conceptos en términos generales, no resuelve en ellos casos puntuales sino que los aborda de manera general y abstracta. Constituyen estas orientaciones, opiniones o puntos de vista de carácter general, **que no comprenden la solución directa de problemas específicos, ni el análisis de situaciones particulares. Así mismo, deben entenderse brindados en el alcance del Artículo 28 del Código Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011.**

Ahora bien, en cuanto a su alcance, se advierte que los conceptos emitidos por esta Oficina, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución¹, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes, en materia de control fiscal.

En este orden de ideas, antes de proceder a dar respuesta a lo solicitado, se indica que dadas las funciones constitucionales y legales asignadas a la Contraloría General de Medellín, este ente de control no puede tener injerencia en la toma de decisiones que sean de competencia de las entidades vigiladas, ya que adelantamos un control posterior y selectivo de su gestión fiscal, pues se itera, las Contralorías, como ya lo ha expresado la Corte Constitucional, no pueden *“participar en el proceso de contratación. Su función empieza justamente cuando la Administración culmina la suya, esto es, cuando ha adoptado ya sus decisiones”*, y mucho menos, *“interferir ni invadir la órbita de competencias propiamente administrativas ni asumir una responsabilidad coadministradora que la Constitución no ha previsto”* (C-113/99). **(Negrita a propósito)**

Por lo tanto, esta Oficina Asesora se abstendrá de emitir conceptos sobre asuntos o situaciones particulares, individuales o concretas, que puedan llegar posteriormente a ser objeto de vigilancia, razón suficiente para *“emitir pronunciamientos de carácter general y abstracto”*.

Hechas estas precisiones, respondemos su inquietud de manera general, en los siguientes términos y desarrollando los siguientes ejes temáticos: El sentido de obligatoriedad para las autoridades administrativas de las Sentencias de Unificación, normatividad que regula el objeto de la petición de consulta y pronunciamientos de la Ata Corporación Contenciosa Administrativa.

¹ República de Colombia, Art. 28, Ley 1755 de 2015.

3. Consideraciones jurídicas

3.1 Sentencias de Unificación del Consejo de Estado.

Las Sentencias de Unificación proferidas por el Consejo de Estado constituyen una figura jurídica importante y con la función de servirles a las autoridades para que con sus efectos obligatorios, se pueda extender a casos similares que deba decidir la administración.

Es por esa razón que en esta oportunidad se recuerda que es el contenido de los artículos 10 y 270 del mismo CPACA, modificado por la Ley 2080 de 2021, la norma que hoy le establece ese carácter obligatorio a estas decisiones judiciales.

Deber de aplicación uniforme de las normas y la jurisprudencia. Al resolver los asuntos de su competencia, las autoridades aplicarán las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias de manera uniforme a situaciones que tengan los mismos supuestos fácticos y jurídicos. ***Con este propósito, al adoptar las decisiones de su competencia, deberán tener en cuenta las sentencias de unificación jurisprudencial del Consejo de Estado en las que se interpreten y apliquen dichas normas.***

“Decisiones por importancia jurídica, trascendencia económica o social o necesidad de sentar jurisprudencia o precisar su alcance o resolver las divergencias en su interpretación y aplicación. Por razones de importancia jurídica, trascendencia económica o social o necesidad de sentar o unificar jurisprudencia o precisar su alcance o resolver las divergencias en su interpretación y aplicación que ameriten la expedición de una sentencia o auto de unificación jurisprudencial, el Consejo de Estado podrá asumir conocimiento de los asuntos pendientes de fallo o de decisión interlocutoria. Dicho conocimiento podrá asumirse de oficio; por remisión de las secciones o subsecciones del Consejo de Estado, o de los tribunales; a solicitud de parte, o por solicitud de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado o del Ministerio Público. Los procesos susceptibles de este mecanismo que se tramiten ante los tribunales administrativos deben ser de única o de segunda instancia”. ***Negrillas nuestras***

Y son los principios de igualdad y seguridad jurídica, los que llevaron a que se le imprimiera una necesaria obligatoriedad a la jurisprudencia del Consejo de Estado, pues se requiere fijar un parámetro de trato igual entre iguales y con ello lograr generar una confianza legítima en las decisiones de la administración.

Es así que una vez se profiere la Sentencia de Unificación, esta se torna vinculante y obligatoria a las autoridades administrativas, garantizando así la aplicación uniforme de la Constitución, la Ley y el reglamento a las situaciones particulares que se susciten en la relación administración-ciudadanos.

3.2. Normatividad.

EL ARTÍCULO 22 de la LEY 909 DE 2004 señala: *Ordenación de la Jornada Laboral.*

“1. El ejercicio de las funciones de los empleos, cualquiera que sea la forma de vinculación con la administración, se desarrollará bajo las siguientes modalidades:

- a) Empleos de tiempo completo, como regla general;*
- b) Empleos de medio tiempo o de tiempo parcial por excepción consultando las necesidades de cada entidad.*

2. En las plantas de personal de los diferentes organismos y entidades a las que se aplica la presente ley se determinará qué empleos corresponden a tiempo completo, a tiempo parcial y cuáles a medio tiempo, de acuerdo con la jornada laboral establecida en el Decreto-ley 1042 de 1978 o en el que lo modifique o sustituya.” Resaltas nuestras.

A su vez el Decreto Ley 1042 de 1978 regula los artículos 33 a 35 y 39 en los siguientes términos:

Esta norma se cita en esta oportunidad, como quiera que el Decreto 1042 de 1978 en principio rigió para los empleados de la rama ejecutiva del orden nacional, pero la Ley 27 de 1992 la hizo extensiva a las entidades territoriales y por tanto todo lo relacionado con la relación legal y reglamentaria de personal que ostente la condición de empleado público, le es aplicable el contenido no solamente de la norma citada, sino también los decretos leyes y sus decretos reglamentarios. Por lo que pasaremos a citar las normas que regulan el asunto de nuestro interés.

“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. 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 excedan un límite de 66 horas.*

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.

([Modificado en lo pertinente por el Decreto 85 de 1986](#))

ARTÍCULO 34. De la jornada ordinaria nocturna. *Se entiende por jornada ordinaria nocturna la que de manera habitual empieza y termina entre las 6 p.m. y las 6 a.m., del día siguiente.*

Sin perjuicio de los que dispongan normas especiales para quienes trabajan por el sistema de turnos, los empleados que ordinaria o permanentemente deban trabajar en jornada nocturna tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la asignación mensual.

No cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las 6 p.m., completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artículo.

Declarado exequible mediante Sentencia de la Corte Constitucional [C-1106](#) de 2001.

ARTÍCULO 35. De las jornadas mixtas. *Sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales para los funcionarios que trabajen ordinariamente por el sistema de turno, cuando las labores se desarrollen ordinaria o permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, la parte del tiempo trabajado durante estas últimas se remunerará con el recargo del treinta y cinco por ciento, pero podrá compensarse con períodos de descanso.*

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artículo.

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”.

De acuerdo a las normas citadas, será el Ente nominador el que podrá mediante Acto Administrativo regular la jornada especial de trabajo de sus empleados con **apego estricto a los parámetros establecidos por el Decreto 1042 de 1978 sobre jornada máxima laboral**, jornadas mixtas y salario del trabajo suplementario.

Estas normas son claras en señalar la forma de pago las horas extras al mes y que respecto de estas existe un límite al mes y además establece la forma de remuneración del trabajo en días y festivos, cuando se hace de manera habitual.

3.3 Pronunciamientos del Consejo de Estado.

Los pronunciamientos, vía jurisprudencial o conceptual de la Alta Corporación Contenciosa Administrativa han coincidido en señalar que el régimen que regula este aspecto a los empleados públicos que laboran en los niveles territoriales es el Decreto 1042 de 1978 y los Decretos Leyes que los complementan.

La Alta Corporación Contenciosa Administrativa, SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN B, CONSEJERA PONENTE: SANDRA LISSET IBARRA VÉLEZ, en providencia del 6 de diciembre del 2018, con Radicado: 250002342000201305425 01 señaló:

“Trabajo ordinario en días dominicales y festivos.

“57. Por su parte, el artículo 39 del Decreto 1042 de 1978, regula el trabajo ordinario en días dominicales y festivos, y la forma en que se debe remunerar, de la siguiente manera:

«(...) 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 deben 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 él, día de descanso, compensatorio se entiende involucrada 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.»

58. Conforme a la disposición transcrita, el trabajo realizado en días de descanso obligatorio es trabajo suplementario por cumplirse por fuera de la jornada ordinaria y recibe una remuneración diferente a la señalada para el trabajo realizado como suplementario en días hábiles, que corresponde al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, es decir, con un recargo del 100%, sin perjuicio de la remuneración habitual.

59. Contempla igualmente la norma el derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio, cuya remuneración se entiende incluida en el valor del salario mensual y cuando dicho compensatorio no se concede o el funcionario opta porque se retribuya o compense en dinero (si el trabajo en dominical es ocasional), la retribución debe incluir el valor de un día ordinario adicional”.

Posteriormente La SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL, Consejero Ponente: Álvaro Namén Vargas, el nueve (9) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), Radicación interna-2422, Número único: 11001-03-06-000-2019-00105-00, se pronunció sobre el tema de la jornada laboral y compensatorios de empleados públicos bajo el sistema de turnos. Secretaria Distrital de salud así:

Este concepto fue rendido por la Honorable Corporación. Ante un derecho de Petición elevado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en tratándose de personal asistencial en salud, cuya jornada laboral es por turnos.

“pueden deducirse los siguientes elementos: i) La salud es un servicio público esencial y debe prestarse de manera permanente; ii) En razón de lo anterior, la ley flexibiliza las condiciones laborales del personal asistencial que presta servicios de salud en las entidades de derecho público, al permitir más de una vinculación en tales entidades, siempre que no exista concurrencia de horarios; iii) Es concordante con las nociones jornada laboral y horario de trabajo a las que alude el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978; no obstante, establece tiempos máximos especiales para aquellas personas que tengan más de una vinculación con el Estado; iv) La jornada laboral del personal que cumple funciones de carácter asistencial en las entidades prestadoras de servicios de salud, podrá ser máximo de 12 horas diarias y 66 semanales, cualquiera sea la modalidad de vinculación. Esta jornada extendida, solo es dable cumplirla al personal asistencial que preste directamente servicios de salud y tengan más de una vinculación con entidades de derecho público; v) La jornada extendida no cubre al personal administrativo de la entidad, ni al de dirección y confianza, y vi) Dentro del límite de dichas jornadas de trabajo, se autoriza al jefe de la entidad para establecer el horario de trabajo; no obstante se prohíbe la concurrencia de horarios para quienes desempeñen más de un empleo. Realizadas las anteriores precisiones de carácter legal sobre las nociones jornada de trabajo y horario de trabajo, la consulta alude específicamente a la asignación de un sistema de turnos para empleados públicos que prestan su servicio a una empresa social del Estado (ESE), por lo que corresponde

«1. Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1042 de 1978 establece la jornada laboral de 44 horas semanales, y que de acuerdo a la necesidad del servicio de cada entidad del orden territorial (Empresas Sociales del Estado) se requiere la asignación de un sistema de turnos, de tal forma que se garantice la prestación del servicio 24/7; lo cual implica que algunos empleados laboren /os domingos y festivos, y se deba otorgar el día de descanso compensatorio, lo cual podría implicar que los mismos laboren menos de las 44 horas establecidas en el artículo 33 de la referida norma ¿Cómo debe realizarse la asignación de turnos de dichos empleados, de tal forma que los mismos laboren las 44 horas semanales y su jornada de trabajo no se vea reducida a un número inferior de horas por los días compensatorios de que trata el artículo 39 del Decreto Ley 1042 de 1978?»

Es competencia del jefe del organismo o entidad, según las necesidades del servicio, establecer el horario de trabajo y, dentro del mismo, los turnos de trabajo como modalidad de distribución de la jornada laboral conforme a la cual debe prestarse el servicio.

El turno de trabajo o el sistema de turnos integra la noción legal de horario de trabajo, esto es, la distribución de la jornada laboral según un orden establecido previamente, que en el caso del servicio de salud debe corresponder a la naturaleza permanente e ininterrumpida del mismo, para lo cual deberá tener en cuenta los límites de las jornadas máximas de trabajo previstas en el Decreto Ley 1042 de 1978.

En consecuencia, el jefe del organismo o entidad tiene la competencia para distribuir esta jornada de 44 horas en los horarios de trabajo que se hagan necesarios, incluido el trabajo habitual los dominicales o festivos, por el sistema de turnos, atendiendo la demanda de servicios, las cargas de trabajo y el derecho al descanso del trabajador, entre otros aspectos, todo con el fin de optimizar dicho sistema.

En relación con el día compensatorio como derecho del trabajador, la Sala se remite a las respuestas siguientes:

2. «En el evento en que un empleado público, cuyo sistema de turnos asignados es de 6 horas diarias de lunes a viernes, labora el doble de horas el dominical, ¿cuántos días compensatorios se debe reconocer?»

Los empleados que habitual y permanentemente completan su jornada de trabajo los domingos, tienen derecho al reconocimiento de un día de descanso compensatorio.

3. «A efectos de realizar una efectiva asignación de turnos, la cual garantice la prestación del servicio 2417 se consulta si ¿el día compensatorio de descanso otorgado a un empleado que ha laborado un dominical debe ser tenido en cuenta como tiempo de servicio dentro de las 44 horas semanales fijadas en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978?»

Los artículos 33 y 39 del Decreto Ley 1042 de 1978, regulan lo atinente al cumplimiento de una jornada semanal máxima de trabajo, el trabajo habitual los domingos y festivos, y el descanso compensatorio, entre otros asuntos.

Las mencionadas disposiciones conceden el derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio por laborar habitualmente los domingos por el sistema de turnos.

El descanso del trabajador corresponde a un cese en el trabajo, por lo que en manera alguna puede ser considerada como tiempo de servicio para completar la jornada laboral, sin perjuicio de que su remuneración se entienda incluida en el valor del salario mensual.

*Para tener derecho al descanso compensatorio se requiere haber laborado en dominical, es decir, se trata de «compensar» un trabajo previamente realizado. **En otras palabras, por trabajar habitualmente en dominical, se concede el efecto opuesto a dicho tiempo de servicio como lo es el descanso, de allí su denominación como compensatorio. Para tal fin, el empleador deberá fijar las horas de trabajo habitual en dominical que optimicen el sistema de turnos y sean razonables y proporcionales para disfrutar el descanso compensatorio.***

4.«¿Cómo debe ser reconocido el compensatorio, cuando un empleado ha laborado el dominical por horas? ¿debe reconocerse el día completo de descanso, o el mismo será proporcional a las horas efectivamente laboradas?»

Las normas laborales vigentes para los empleados públicos no establecen un número de horas laboradas en dominical o festivo para tener derecho al descanso compensatorio.

En atención a que el derecho al descanso del trabajador tiene el carácter de fundamental, la Sala concluye que la prestación del servicio de manera habitual los domingos y festivos por el sistema de turnos, conlleva para el trabajador el derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio, según lo establece el artículo 39 del Decreto Ley 1042 de 1978, sin importar las horas que se le asignen para completar su jornada laboral por el sistema de turnos.

Reitera la Sala que el jefe del organismo o entidad tiene la competencia para distribuir la jornada laboral en los horarios de trabajo que se hagan necesarios, incluido el trabajo ordinario los dominicales o festivos, por el sistema de turnos, atendiendo la demanda de servicios, las cargas de trabajo y el derecho al descanso del trabajador, entre otros aspectos, todo con el fin de optimizar dicho sistema.

De esta manera, el sistema de turnos corresponde a una forma de organizar el trabajo bajo un criterio de continuidad en la actividad que desarrolla una entidad o empresa, con criterios de optimización que satisfagan tanto las necesidades del servicio y los derechos de los trabajadores, por una parte, como la utilización eficiente de los recursos públicos, por la otra". Negrillas propias.

4. La Oficina Asesora de Jurídica conceptúa

Bajo las consideraciones jurídicas y los trazos jurisprudenciales en precedencia, en forma abstracta y sin examinar concretamente el caso planteado en el escrito consultivo, la Oficina Asesora de Jurídica brinda respuesta a la solicitud del concepto, haciendo expresa citación de normas y pronunciamientos del Consejo de Estado y que pueden servir de fundamento a la consultante, veamos las conclusiones:

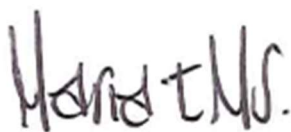
1. Las autoridades administrativas les asiste el deber de aplicar las Sentencias de Unificación en aquellos asuntos que se decidan los tratados por esta clase de decisiones judiciales.
2. El régimen salarial de los empleados públicos de las entidades que tienen definida su naturaleza jurídica de entidad pública descentralizada, es el mismo régimen prestacional aplicable a los empleados públicos del orden nacional, ya referido en los párrafos antecedentes.
3. El Decreto Ley 1042 de 1978, claramente señala cual es la jornada laboral máxima permitida para los empleados públicos, el horario de trabajo, el mismo que será

distribuido según las necesidades de cada entidad, y es de competencia del nominador fijarlas mediante Acto Administrativo dentro los límites legales.

4. Es posible dentro de la competencia del nominador y dadas las necesidades de prestación del servicio, como es el caso del personal asistencial en salud, emitir un Acto Administrativo mediante el cual se fije la jornada ordinaria laboral 44 horas semanales, indicando las horas (diurnas, nocturnas o mixtas), al igual que distribuir esta jornada máxima en los horarios, que de acuerdo a las necesidades de prestación de ese servicio especial se requieran atendiendo a las cargas de trabajo y su correspondiente descanso de los servidores, así como remunerarlos en la condición que fueron prestados, esto es, si fueron en jornada ordinaria diurna o nocturna, extra o adicional sin superar el máximo permitido, o establecida por turnos incluyendo la prestación en festivos y dominicales.
5. La jornada extendida o adicional no cubre ni al personal administrativo de la entidad, ni al de dirección y confianza.

De esta manera, la Oficina Asesora de Jurídica , emite respuesta definitiva a la PQRSD 413 de 2021 y espera haber atendido su solicitud, advirtiendo que este concepto tiene el alcance previsto en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, por lo tanto, no tiene carácter obligatorio, ni fuerza vinculante, dándose por cerrada la misma y así mismo le invitamos a continuar participando activamente en el cuidado y vigilancia de nuestros recursos públicos.

Atentamente,



MARIA ISABEL MORALES SANCHEZ
Jefe de Oficina Asesora Jurídica
OFICINA ASESORA DE JURÍDICA

Proyectó: Beatriz C.

Revisó: María M.