

OAJ. 0331

Bogotá, D. C., 20 FEB. 2009

Doctora
GLORIA AMPARO ARBELAEZ JIMENEZ
Coordinadora de Talento Humano
Email: talentohno.usme@yahoo.es
HOSPITAL DE USME
Tv. 2 A No. 135-78 Sur
Bogotá, D. C.

ASUNTO: 0229-09/Jornada laboral de empleados de medio tiempo.

Apreciada doctora Gloria Amparo:

Damos atenta respuesta a la solicitud de la referencia, radicada en este Departamento bajo el No. 0229 del 29 de enero de 2009, en los siguientes términos:

El artículo 22 de la Ley 909 de 2004, consagra: "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".

El artículo 5° del Decreto 1227 de 2005, consagra: "En las plantas de empleos podrán crearse empleos de tiempo completo, de medio tiempo o de tiempo parcial, de acuerdo con las necesidades del servicio y previo estudio técnico que así lo demuestre.

Son empleos de tiempo completo los que están sujetos a la jornada máxima laboral establecida en el artículo 33 del Decreto-ley 1042 de 1978 o en la norma que lo modifique o sustituya.

Los empleos de medio tiempo son aquellos que tienen una jornada equivalente a la mitad de la jornada laboral semanal establecida en el artículo 33 del Decreto-ley 1042 de 1978 o en la norma que lo modifique o sustituya.

Los empleos de tiempo parcial son aquellos que no corresponden a jornadas de tiempo completo o de medio tiempo.

Los empleos de medio tiempo y de tiempo parcial se remunerarán en forma proporcional al tiempo laborado y los aportes a la seguridad social serán proporcionales al salario devengado. Si estos empleos se crean con carácter permanente dentro de las plantas, serán de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, según la clasificación establecida en el artículo 5° de la Ley 909 de 2004". (Subrayas fuera del texto).

El artículo 6°, ibídem, dispone: "Los empleos de medio tiempo o de tiempo parcial deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de empleos vigentes para los empleos de tiempo completo en la respectiva entidad".

El artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, establece: "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". (Subrayas fuera del texto).



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Departamento Administrativo
Servicio Civil

El Acuerdo 14 de 1999, "Por medio del cual se dictan disposiciones en materia salarial para las distintas categorías de empleos de las Empresas Sociales del Estado en el Distrito Capital", en su artículo 5º, dispone: " Horas Extras, Dominicales y Festivos. Para que se proceda a la remuneración por concepto de horas extras laboradas o al reconocimiento de sus correspondientes compensatorios, el empleo debe pertenecer al nivel administrativo, técnico o auxiliar.

En ningún caso las horas extras tienen carácter permanente salvo excepción justificada por el ordenador del gasto".

En ningún caso se pagará mensualmente por concepto de horas extras, dominicales y festivos, más del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración básica asignada al empleo". (Subrayas fuera del texto).

La Corte Constitucional, en Sentencia C-1063 del 16 de agosto de 2000, expresó: "(...). 3. *Para los empleados públicos del sector nacional, el Decreto 1042 de 1978 en su artículo 33 estableció la norma general sobre jornada máxima legal de trabajo fijándola en cuarenta y cuatro (44) horas semanales, límite dentro del cual el jefe del respectivo organismo puede fijar el horario de trabajo. Este Decreto en principio cubre tan sólo a "los empleados públicos que desempeñan las distintas categorías de empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional", con las excepciones que el mismo señala.*

En sentir del demandante, dicha norma, en cuanto adiciona el Decreto 2400 de 1968 que regula la administración del personal civil que presta sus servicios en los empleos de la rama Ejecutiva del poder público, resulta aplicable a los empleados públicos y trabajadores oficiales del nivel territorial, pues el artículo segundo de la Ley 27 de 1992 así como el inciso segundo del artículo 87 de la Ley 443 de 1998, hicieron extensivas a este clase de servidores las normas del referido Decreto 2400 de 1968, incluidas las disposiciones que lo modifican o complementan.

A juicio de la Corte, coincidiendo en ello con el concepto del señor procurador, tal aplicación extensiva no cabe en relación con los trabajadores oficiales del sector territorial, toda vez que las normas que disponen esta aplicación gobiernan al personal de carrera administrativa exclusivamente, dentro del cual no se encuentran los referidos trabajadores, quienes, por consiguiente, continúan rigiéndose en lo concerniente a jornada de trabajo máxima legal, por las norma contenida en el artículo 3º de la Ley 6ª de 1945, ahora bajo examen. (...). (Subrayas fuera del texto).

Con fundamento en lo anterior, absolvemos su consulta, previo resumen de la misma, en los siguientes términos:

PREGUNTA:

Es viable asignarle a un funcionario que se encuentra vinculado por medio tiempo, una jornada de veinticinco (25) horas a la semana?. ¿Tiene derecho a algún tipo de compensación adicional?.

RESPUESTA:

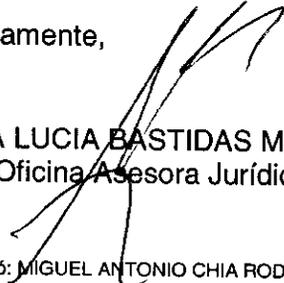
De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° del Decreto 1227 de 2005, los empleos de medio tiempo, corresponden a aquellos que tienen una jornada equivalente a la mitad de la jornada laboral semanal, prevista en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, es decir, que si la jornada ordinaria completa corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas semanales, en el caso de prestarse el servicio por medio tiempo, **la jornada laboral será de veintidós (22) horas semanales.**

En la circunstancia de que al funcionario se le haya asignado una jornada laboral de medio tiempo superior a la prevista en las disposiciones trascritas y vigentes, la administración, deberá modificar dicha jornada, ajustándola a las previsiones legales, es decir, de veintidós (22) horas a la semana.

Finalmente, cabe anotar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° del Acuerdo 14 de 1999, el reconocimiento de compensatorios, sólo procede para aquellos funcionarios que se encuentran en los niveles técnico, administrativo y auxiliar (los dos últimos, unificados en el nivel asistencial por disposición del Decreto 785 de 2005), en consecuencia, la administración no puede compensar el tiempo adicional laborado por el funcionario, como quiera que se trata de un cargo ubicado en el nivel profesional.

El presente concepto se emite en los términos del artículo 25 del Decreto 01 de 1984. (C. C. A.).

Atentamente,


ALBA LUCIA BASTIDAS MEZA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: MIGUEL ANTONIO CHIA RODRIGUEZ 