 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN JURÍDICA	CÓDIGO: GJ-PR001-FO1
	CONCEPTO JURÍDICO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 11 SEP. 2013

## CONCEPTO

CONCEJO DE BOGOTÁ 06-06-2019 03:21:25  
 Al Contestar Cite Este Nr.:2019IE6243 O 1 Fol:3 Anex:0  
 Origen: Sd:301 - DIRECCION JURIDICA/MOGOLLON ZUNIGA AR  
 DIRECCION ADMINISTRATIVA/SANDOVAL AVILA NANCY ADR  
 CONCEPTO JURIDICO HORAS EXTRAS FUERA DE LA CORPORA  
 PROY ANGEL BORDA

PARA : NANCY ADRIANA SANDOVAL ÁVILA  
 Directora Administrativa

DE : Director Técnico Jurídico

ASUNTO : Concepto Horas extras trabajo remoto.

13 JUN 2019

DIRECCION ADM  
 10:39  
 3

En cumplimiento de las funciones asignadas por la Resolución 514 de 2015 "**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES PARA LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.**", y en atención a la solicitud presentada mediante memorando del 27 de mayo de 2019, por la Dra. NANCY ADRIANA SANDOVAL Directora Administrativa de la Corporación, relacionado con el requerimiento realizado por la oficina de comunicaciones mediante radicado 2019IE-6858 del 14 de mayo del presente año, en el que se pide a la Dirección Administrativa ajustar el procedimiento frente a la realización de las publicaciones institucionales y los comunicados de las oficinas de los honorables concejales por fuera del horario laboral; esta Dirección se pronuncia en los siguientes términos:

### 1. SITUACIÓN PLANTEADA

¿Es viable jurídicamente el reconocimiento de horas extras trabajadas remotamente a un servidor de la Corporación, teniendo en cuenta que esta modalidad no está establecida en la resolución No. 0035 del 22 de enero de 2019?


### 2. NORMATIVIDAD APLICABLE

#### 2.1 FUNDAMENTO LEGALES

El literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla la facultad para exigir a su trabajador "*el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad del trabajo*", es decir, puede disponer sobre la utilización o no de la fuerza de trabajo de este.

El artículo 36 del Decreto 1042 de 1978, establece que la jornada máxima legal para los servidores públicos es de 44 horas semanales, sin embargo, la jornada ordinaria la puede establecer el jefe del organismo al fijar el horario de trabajo: De igual manera los rasgos esenciales del pago de horas extras o el reconocimiento de descanso compensatorio, son: a) La excepcionalidad para que el trabajo suplementario no se convierta en habitual y permanente en horas diferentes a la jornada laboral, lo cual exige la expedición de



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN JURÍDICA	CÓDIGO: GJ-PR001-FO1
	CONCEPTO JURÍDICO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 11 SEP. 2013

resolución motivada y el límite de no pagar más de 50 horas extras mensuales, reconociendo el excedente en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo b) La necesaria autorización previa escrita del jefe del respectivo organismo o las personas en quienes este hubiere delegado tal atribución, en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse; c) El límite en su número por razón del nivel de los empleos, al técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19.

La Resolución 0819 del 10 de noviembre de 2015, expedida por la Mesa Directiva, estableció el horario de trabajo para los funcionarios de Carrera Administrativa y Provisionales de (8) horas diarias, de lunes a viernes, para un total de cuarenta (40) horas semanales, comprendidas entre las 8:00 a.m. y las 5:00 p.m., y fijo como excepción el horario para el personal de servicios generales de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.

### 3. FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES

Sentencia Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL- 5584-2017 Radicado No. 43641, Magistrado Ponente: JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN, la cual se refirió al tema de la disponibilidad de los trabajadores frente a los requerimientos de sus empleadores por fuera de su horario laboral, así:


*“Exponen que la doctrina y la jurisprudencia hablan de dos tipos de disponibilidad: una simple que se da por razón y posibilidad de prestar el servicio, en ejercicio de la subordinación jurídica, es decir, que el trabajador puede ser llamado a prestar directamente una labor dentro de un marco temporal específico, y otra permanente, ejecutada, al igual que la anterior, bajo el marco de la subordinación jurídica, pero con la diferencia de que en ésta se cumplen tareas ordinarias y extraordinarias, que deben ser constantes, periódicas, regulares, y no dependen del llamado del empleador, sino de la programación de turnos de trabajo..”*

### 4. CONSIDERACIONES

En la Sentencia de Casación arriba descrita, la Corte Suprema de Justicia manifestó que, de acuerdo con el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador tiene la facultad de exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo y cantidad del trabajo, es decir que, a su juicio, el empleador puede disponer de la utilización o no de la fuerza de trabajo de éste.

En el mismo sentido manifestó que exigir al trabajador mediante el establecimiento de turnos de trabajo de disponibilidad estar atento al momento, en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a ejecutar alguna tarea, pues en ese entendido no puede el trabajador desarrollar actividad alguna de carácter personal o familiar.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN JURÍDICA	CÓDIGO: GJ-PR001-FO1
	CONCEPTO JURÍDICO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 11 SEP. 2013

Sobre el particular, señaló la Corte: (...) *“Y es que a juicio de la Corte, el simple sometimiento del asalariado de estar a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, ello se afirma por cuanto no podía desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debía estar presto al llamado de su empleador y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados por la demandada.”* y agregó: (...) *“toda vez que los accionantes estaban bajo las órdenes de su empleador, con limitación para desarrollar las actividades que a bien tuvieran, y que fueran ajenas a las labores contratadas, sino siempre a estar disponibles frente a algún inconveniente que se presentara en los servicios prestados por la demandada.”*

Conforme a lo anterior, puntualizamos algunas consideraciones relevantes que tuvo en cuenta la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral:


1. Existe una disponibilidad simple, inherente a la relación laboral, que es derivada del ejercicio de la subordinación del empleador, la cual exige al trabajador estar presto a cualquier solicitud que realice el empleador para ejecutar las funciones, tal disponibilidad se desarrolla dentro de la jornada ordinaria de trabajo (8 horas diarias de trabajo 40 horas semanales), pues en esta jornada, sin perjuicio de que el trabajador no preste efectivamente un servicio, se encuentra a disposición del empleador para prestar el servicio.

Tal disponibilidad se encuentra remunerada con el salario ordinario, el cual se reconoce al trabajador como unidad de pago de forma mensual.

2. El trabajador debe estar disponible a las instrucciones del empleador en caso de que este lo requiera por fuera de la jornada laboral. Sin embargo, también es cierto que el trabajador tiene derecho al descanso obligatorio (Literal d. Artículo 161 del C.S.T) y en consecuencia, a relevarse del cumplimiento de sus funciones. La finalidad de este día de descanso obligatorio consiste en que los trabajadores recuperen su fuerza de trabajo. En todo caso, si el empleador requiere al trabajador por razones de necesidad de servicio plenamente justificadas, el empleador debe reconocer al trabajador la remuneración correspondiente (trabajo suplementario / recargos).
3. A juicio de la Corte Suprema de Justicia, obligar al trabajador a estar disponible para prestar el servicio afectando así el desarrollo de actividades de tipo personal o familiar, da derecho al trabajador a recibir remuneración pese a no prestar un servicio efectivo.

## 5. CONCLUSIÓN



 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO GESTIÓN JURÍDICA	CÓDIGO: GJ-PR001-FO1
	CONCEPTO JURÍDICO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 11 SEP. 2013

De acuerdo con lo expuesto en la parte considerativa, si es viable el reconocimiento de horas extras trabajadas remotamente por un servidor de la Corporación, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos, sin perjuicio de los contemplados en el artículo 36 del Decreto 1042 de 1978:

- a. El trabajo suplementario sea autorizado previamente mediante comunicación escrita y/o que el jefe inmediato indique que tiene que estar disponible.
- b. Estar disponible a los requerimientos que realice su jefe inmediato.
- c. El trabajo remoto que realice, sea un trabajo real y efectivo desde su casa o lugar donde se encuentre, cuyo producto se entregue de manera inmediata a su ejecución.
- d. Sean aportadas las evidencias tecnológicas o digitales que indiquen el tiempo laborado por fuera de la jornada laboral ordinaria.

El anterior concepto tiene los efectos determinados en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido en su título II, por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Cordialmente,



**ARLEZ MOGOLLON ZÚÑIGA**  
 Director Técnico Jurídico

Elaboró: Ángel Mauricio Borda S - Asesor Dirección Jurídica  
 Henry Mauricio Guevara J - Dirección Jurídica

