

CONCEPTO 14627 DE 2024

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

10014 –

Bogotá D.C.

Señora

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Instructora

Centro de Servicios y Gestión Empresarial

Correo electrónico: XXXXXXXX@sena.edu.co

ASUNTO: Respuesta a radicado 7-2024-052882 - Consulta sobre jornada de trabajo y compensación

Respetada señora XXXXXX, cordial saludo.

Damos respuesta a la comunicación radicada con el consecutivo 7-2024-052882, mediante la cual solicita concepto “que respalde la programación en la formación de manera directa de lunes a sábado, y con ella los compensatorios a los que se de lugar dentro de la entidad”.

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

PRECEDENTES NORMATIVOS

Decreto 249 de 2004, arts. [4](#) (num. 13), [24](#) (num. 15)

Decreto 1014 de 1978, art. [22](#), [26](#)

Decreto 1042 de 1978, art. 33

Decreto 1083 de 2015, art. [2.2.5.5.51](#)

Acuerdo SENA [11](#) de 1991

Resolución SENA 642 de 2004, art. [1](#), [2](#)

Resolución SENA No. 2529 de 2004, art. [3](#)

Circular 01-3-2024-00[33](#)

Circular 01-3-2022-000046

Circular 01-3-2019-000223

ANÁLISIS JURÍDICO

Como se establece en el alcance de este documento, la Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos no resuelve ni se pronuncia sobre asuntos o casos mediante los cuales se pretenda resolver asuntos de carácter particular y concreto. En el presente caso, la consulta se refiere al cumplimiento de la jornada laboral y al compensatorio para Semana Santa, que consideramos se trata de situaciones que no compete resolver por la vía de concepto, pues están referidas a la programación de instructores, a la jornada laboral y a posibilidades de descanso compensado.

Además, en esas temáticas deben tenerse en cuenta las competencias que concretamente se han establecido en la normatividad del SENA, como la de los Subdirectores de Centros de Formación Profesional, en lo concerniente a la programación de instructores, y la Secretaría General en lo que tiene que ver con la aplicación de la Circular 01-3-2024-0033, que contiene lineamientos para el compensatorio para Semana Santa.

Por lo anterior, y considerando que el objeto principal de la solicitud es “un documento con el concepto jurídico, que respalde la programación de la formación de manera directa de lunes a sábado, y con ella los compensatorios a los que se de lugar dentro de la entidad”, nos referiremos en general al tema.

En materia de jornada laboral, debe tenerse en cuenta que el artículo 22 del Decreto 1014 de 1978, “por el cual se fija el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos para los empleados públicos que desempeñan las funciones correspondientes a las distintas categorías de empleos del SENA (...)”, estableció que “la asignación mensual fijada en las escalas de remuneración (...), corresponde a jornadas de cuarenta y dos horas y media (42 ½) semanales. / El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. (...)”

A su turno, el Decreto 1042 de 1978, “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los (...) establecimientos públicos (...) y se dictan otras disposiciones”, dispuso respecto de la jornada de trabajo en el artículo 33, que “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.”

Conforme a las disposiciones contenidas en los Decreto 1014 y 1042 de 1978, en relación con los días que abarcan la jornada de trabajo, el único trabajo que da lugar a compensatorio es el que ocasional o habitualmente se realice en dominicales y festivos, aunque otras situaciones puedan dar lugar a descanso compensado pero, en principio, no el trabajo realizado los días sábados. Respecto a los dominicales, en concordancia con lo anterior y con lo establecido en el artículo 26 del Decreto 1014 de 1978, debe tenerse presente que el párrafo 1 del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 789 de 2002), señala: “Intérpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.” A su vez, el artículo 181 de dicho Código, modificado en este

por la Ley [50](#) de 1990, dispone que “el trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado (...)”, sin perjuicio de las retribuciones que deban darse en dinero según el caso y la normatividad aplicable.

Por otra parte, el Acuerdo SENA [11](#) de 1991, “por el cual se fija la jornada laboral para los instructores del SENA” establece en el artículo que “para los instructores de tiempo completo será de cuarenta y dos y media (42.5) horas semanales, dedicadas en su totalidad a la ejecución de las funciones propias de su cargo y que la entidad le programe”.

El artículo [3](#) de este Acuerdo dispone que “la asignación de las acciones al instructor obedecerá a las necesidades específicas expresadas en los planes de acción de la Entidad” y que “durante su jornada laboral el instructor será asignado al desempeño de las actividades de formación profesional, de modo que se utilicen las cuarenta y dos y media (42.) horas semanales”, en tanto el párrafo de este artículo establece que “cada semestre los jefes de centro aprobarán el plan de trabajo de cada instructor, de acuerdo con los subproyectos del Centro”.

En ejercicio de las facultades legales y las dadas por ese Acuerdo, se expidió la Resolución [642](#) de 2004, “por la cual se determina la jornada laboral semanal para el Grupo Ocupacional de Instructor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones”, que en los artículos [1](#) y [2](#) reiteran que la jornada laboral semanal para ese grupo ocupacional es de cuarenta y dos y media (42.5) horas, de las que 32 se dedican a actividades directas de formación profesional integral, entendidas como “sesiones presenciales o desescolarizadas, tanto a distancia como virtuales, de duración mínimo de una hora desarrolladas por los instructores, en el SENA o en las empresas cuando realicen el seguimiento formativo a los alumnos en la etapa productiva.” Las 10.5 horas restantes “deberán ser dedicadas a la ejecución de actividades de obligatorio cumplimiento, previamente programadas, identificando el grado de responsabilidad, el tiempo de dedicación, los productos y resultados que el instructor debe cumplir (...)”.

Sumadas a estas disposiciones, se tiene la Resolución 2529 de 2004, que en su artículo [3](#) delegó en los Directores Regionales la competencia para “determinar la jornada laboral que deben cumplir los servidores vinculados a la planta de personal de la Regional correspondiente, dentro del marco legal vigente.”

En este contexto, es posible afirmar hasta este punto que:

1. La normatividad establece límites para la jornada laboral, dentro de los cuales se pueden establecer horarios de trabajo que incluyan el sábado, respetando el máximo semanal.
2. La normatividad señala que “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”.
3. Cuando el horario de trabajo implique el sábado, el trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal, ni da lugar al compensatorio que se establece para el trabajo realizado en dominical o feriado.

Otro tema mencionado en su consulta es el relativo al descanso compensado, que trae como ejemplo el que puede presentarse para la Semana Santa o para la jornada semestral o a la compensación de tiempo de trabajo para fines específicos, como el caso del denominado “Día de la familia”.

Al respecto, se considera que estas son situaciones especialmente autorizados por la normatividad, que deben entenderse sin perjuicio de lo que regula en términos generales la jornada de trabajo. Esto implica consultar en cada caso, la normatividad que lo autoriza y el mecanismo que se adopte institucionalmente para su disfrute.

En el caso del descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, el artículo [2.2.5.5.51](#) del Decreto 1083 de 2015 dispone: “Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio. (...)”.

Como bien lo dice la norma, para disfrutar de este periodo de descanso compensado, la Entidad establecerá la programación para efectos de la compensación. Además, debe entenderse que la norma no impone a la Entidad el deber de otorgarlo, ni al empleado el deber de disfrutarlo si la Entidad establece una programación.

Para la vigencia 2024, lo relativo al compensatorio para el disfrute de descanso compensado en Semana Santa, quedó programado en la Circular 3-2024-0000[33](#), conforme a la cual, se dispuso para el caso de los instructores que “podrán compensar el tiempo laborando dos (2) sábados, entre el 10 de febrero y el 16 de marzo de 2024, previa coordinación con el Subdirector de Centro, respetando las actividades y jornadas para el proceso de formación profesional integral, hasta completar 17 horas laborales.”

Dicha Circular fue expedida por la Secretaría General, en ejercicio de las funciones propias y delegadas que le corresponde cumplir, lo que ocasiona que mediante concepto no puedan adoptarse medidas administrativas distintas a las indicadas por esa dependencia, aún a pesar de que pueda interpretarse que, cuando la Circular indica que la compensación se realizará “previa coordinación con el Subdirector de Centro (...) hasta completar 17 horas laborales”, la compensación pueda realizarse en un número superior a dos (2) sábados, para asegurar que la compensación se realice “respetando las actividades y jornadas para el proceso de formación profesional integral”.

Además, se prevé que la coordinación de los tiempos de compensación se realice con los Subdirectores de Centro, lo que implica que en dicha actividad, ellos cumplen actividades que se enmarcan en sus facultades, funciones y competencias.

En tal sentido, salvo que se adopte una medida administrativa distinta para la programación del descanso compensado, deberá cumplirse en los términos de la Circular expedida por la Secretaría General.

Algo similar sucede con la jornada semestral que estableció la Ley [1857](#) de 2017 (que adicionó la Ley [1361](#) de 2009), que se denomina “Día de la familia” y que de conformidad con la norma se faculta a los empleadores a “ajustar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia” y que permite que el trabajador y empleador acuerden “un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares” mencionados en la norma. El parágrafo del artículo [3](#) de la Ley 1857 de 2017 establece la jornada semestral (Día de la familia), para la que se procura “un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados” o, en el caso de no lograr gestionar esta jornada,

“deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”

La Circular 3-2022-000046 dio los lineamientos para el cumplimiento de esta norma, para lo cual señaló que es obligación de la Secretaría General, Directores Regionales y Subdirectores de Centro, la gestión de que trata la Ley y, “en caso de que se sustente y acredite que no fue posible concretar una de las opciones anteriores, se debe proceder a conceder a los servidores públicos la jornada libre remunerada compensada, en las condiciones señaladas en la Circular 01-3-2019-000223 (...)”.

Entre las medidas dictadas por las Circulares en mención, se destacan las siguientes: “El disfrute de cada jornada se puede otorgar a medida que se cumpla el tiempo de compensación en horario laboral complementario. - Las jornadas no podrán unirse con los días de disfrute de Semana Santa, vacaciones o semanas compensadas de inicio y fin de año. (...) El horario laboral complementario será fijado de manera coordinada entre el jefe inmediato y el servidor público, atendiendo las siguientes aclaraciones: (...) La compensación deberá realizarse en un horario adicional al establecido por la Dirección General y cada Regional. (...) - El jefe inmediato debe establecer el mecanismo cumplimiento del horario complementario.”

Puede observarse que las Circulares para el disfrute del “Día de la familia” fueron expedidas por la Secretaría General, en ejercicio de las funciones propias y delegadas que le corresponde cumplir. Por tanto, al igual que en el caso del compensatorio para semana santa, no es posible adoptar mediante concepto, alternativas administrativas distintas a las indicadas por esa dependencia. Además, se prevé que la coordinación de los tiempos de compensación se realice con los Jefes inmediatos, por lo que no es posible adoptar un criterio único y generalizado para ese fin, pues desatendería las funciones y competencias que corresponde a cada instancia en el SENA.

CONCLUSIONES

De conformidad con la normatividad aludida en este documento, cada Subdirector de Centro de Formación Profesional del SENA programa a los instructores de planta dentro del límite de las 42.5 horas semanales, pudiendo programar actividades los días sábados, en el entendido de que esos días hacen parte de la jornada laboral. La programación, para el caso de instructores, se realiza teniendo en cuenta las fichas de programas de formación titulada y complementaria, según la oferta de cada Centro.

Según las normas aludidas en este documento, existe un límite para la jornada laboral semanal, dentro del cual se puede establecer horarios de trabajo que incluyan el sábado. Cuando el horario implique el sábado, el trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal, ni da lugar al compensatorio que se establece para el trabajo realizado en dominical o feriado.

Los descansos compensados que se autorizan en circunstancias especiales conforme a la normatividad, como es el caso de los que se pueden otorgar para semana santa, festividades de fin de año o “día de la familia”, se concretan en la programación que expiden la Secretaría General o las dependencias con la competencia para dictar lineamientos sobre esas materias, quedando todos los servidores públicos, por tanto, condicionados a lo que en ellos se disponga.

No es viable que a través de concepto se establezcan medidas administrativas para el cumplimiento de la jornada laboral o para la programación y disfrute de períodos de descanso

compensado. Por tanto, de presentarse en el Centro de Formación alguna cuestión que particularmente tenga que ver con la excepción a los lineamientos para el descanso compensado, o su aplicación en la práctica, debe ser tratada y coordinada con el Subdirector de Centro o el jefe inmediato, sin perjuicio de las consultas que puedan realizarse ante las áreas competentes.

Cordialmente,

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinadora

Grupo Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos

Dirección Jurídica- Dirección General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

