



Función Pública

Concepto 332631 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000332631

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000332631

Fecha: 24/07/2020 02:23:08 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Disponibilidad. RAD. 20209000307392 del 14 de julio de 2020.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta si la figura de disponibilidad dentro de la función pública, es decir, si es posible indicar a los funcionarios que habiendo cumplido con su jornada laboral, deben encontrarse en disponibilidad 24 horas los siete días de la semana, de tal manera que en el momento que se requiera sin importar el día o la hora deban responder a los requerimientos de su jefe, en el mismo sentido, si dicha disponibilidad se puede aplicar a todo el personal o si hace referencia a algunos cargos en específico como pueden ser: conductores, almacenista, tesorero, directivos, entre otros, o si se puede aplicar al personal asistencial como médicos, enfermeros y demás. De otra parte, cuando la entidad tiene establecida una jornada laboral para su personal, es posible asignar un horario distinto al de los demás, a uno de sus funcionarios justificando la necesidad del servicio, me permito manifestarle.

Sea lo primero señalar, que a través de los concepto No. 20206000137441 del 07 de abril de 2020, y el concepto No. 20206000139701 del 08 de abril de 2020, de los cuales envió copia, se han resuelto parte de sus interrogantes, señalando:

«Adicionalmente, para los empleados públicos que cumplen funciones en el campo medico asistencial en las entidades prestadora de servicios de salud, el artículo 2 de la ley 269 de 1996 determina que su jornada máxima podrá ser de 12 horas diarias, sin que en la semana exceda de 66 horas, pero únicamente para aquellas personas que tengan más de una vinculación con el Estado. Por lo que es factible, que un empleado que está vinculado laboralmente a una entidad con jornada de tiempo completo 8 horas diarias y 44 a la semana como máximo, que es la establecida por el Decreto 1042 de 1978.»

«En este entendido, tanto las horas extras como los compensatorios se reconocen cuando el empleado preste sus servicios en jornada laboral adicional a la establecida.

Con fundamento en lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica no se considera viable que la administración reconozca, como compensatorio, el tiempo que el empleado no se encuentre prestando efectivamente el servicio sino disfrutando de una capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

No obstante, se sugiere que comunique sus inquietudes a la entidad para que logren un consenso frente a la programación de las capacitaciones en horario laboral.

Finalmente, en cuanto a sus inquietudes relacionadas con la jornada laboral de los empleados de las áreas administrativas y el área asistencial como son los médicos, odontólogos y auxiliares de la salud de una ESE, se pregunta si corresponde la misma intensidad horaria o si tiene una diferencia en las jornadas laborales, me permito informarle que a través de concepto No. 20206000137441 del 07 de abril de 2020, se resolvieron sus interrogantes.»

Ahora bien, en cuanto disponibilidad del empleado para prestar sus servicios fuera de la jornada laboral, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

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.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada, la «disponibilidad» del empleado para prestar sus servicios fuera de la jornada laboral, se precisa que, una vez revisadas las normas de administración pública no se evidencia una que regule el tema de las disponibilidades; no obstante, es posible acudir a la definición dada por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, consejero ponente Flavio Augusto Rodríguez Arce, en el proceso radicado número 1254 del 9 de marzo de 2000, a través de la cual, indicó:

«El señor Ministro de Defensa Nacional, dada la disparidad de criterio de los conceptos jurídicos rendidos al respecto por diversas entidades y personas - los cuales anexó a su solicitud -, acude a la Sala inquiriendo si procede el reconocimiento y pago de horas extras, recargos nocturnos, festivos y dominicales al personal del Hospital Militar Central.

8. Como quiera que, para los turnos de disponibilidad de profesionales de la salud, no existe dispositivo legal que regule esta materia, puede la administración compensar o pagar los turnos de disponibilidad presencial y no presencial, es decir, ¿cuándo se presta realmente el servicio y cuando no se presta ningún servicio?» (...)

Turnos de disponibilidad

En punto a los turnos de disponibilidad no existe norma expresa que los regule y, por consiguiente, es necesario recurrir a la analogía para dilucidar el tema.

Conforme a las normas generales - decreto 1042 de 1978 -, la asignación básica del empleo público corresponde a jornadas de 44 horas semanales, las cuales puede la administración ajustar a las necesidades del servicio, señalando los horarios que estime pertinentes. Adicionalmente el artículo 5° de la ley 269 de 1996 autoriza la adecuación de la jornada laboral.

La ejecución de las labores encomendadas debe cumplirse, normalmente, dentro de la jornada de trabajo señalada por la administración. Las actividades laborales cumplidas por fuera de tal jornada constituyen trabajo suplementario, remunerado como quedó establecido.

Sin embargo, algunas instituciones hospitalarias para garantizar la continuidad de la prestación de los servicios de salud, particularmente en el área de los médicos especialistas, establecen turnos de disponibilidad, denominados de llamada, que se cumplen por fuera del lugar de trabajo.

Ahora bien, si el profesional se encuentra en el lugar de trabajo disponible, cumpliendo su jornada laboral, tales turnos se pagarán en las condiciones en que fueron prestados, reconociéndosele todo trabajo suplementario a la jornada respectiva.

Si se trata de turno de disponibilidad por fuera del lugar de trabajo, en condiciones tales que el servidor está en posibilidad de disponer de su tiempo, pero obligado a responder de inmediato el llamado de la administración, pueden presentarse, por lo menos, las siguientes situaciones:

Que el servidor esté cumpliendo la jornada asignada y el turno de disponibilidad esté comprendido en ella. Si se prestan servicios durante la disponibilidad, ellos se reconocerán atendiendo las condiciones específicas en que se prestaron (jornada nocturna, dominical, etc.), en proporción a los servicios efectivamente prestados, cuantificados en horas.

Que el empleado esté cumpliendo la jornada asignada, el turno de disponibilidad haga parte de la misma y no se preste servicio alguno por cuanto no se efectuó llamada. En este evento, conforme a la normatividad vigente, solo se tendrá derecho a la asignación básica. (...)».

De acuerdo con lo expuesto, sólo procede el pago de los turnos de disponibilidad, cuando éstos se cumplen en el lugar de trabajo, de tal suerte que el empleado no pueda realizar otras actividades. Si, por el contrario, durante esta disponibilidad, el empleado permanece en su casa, desarrollando actividades familiares y personales se considera que no procede pago, en cuanto no existe prestación efectiva de las funciones propias del empleo.

No obstante, al darse una limitación a la disposición del tiempo libre del trabajador, se considera que podría contemplarse una forma de manejo de esta «disponibilidad» que se cumple fuera de la sede de trabajo, para incluirla, por ejemplo, dentro de la jornada laboral, con un tiempo determinado, retribuido con la asignación básica mensual.

Con respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luz Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:13:30