



## Concepto 250411 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000250411\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000250411

Fecha: 12/07/2022 02:27:53 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. El tiempo que el empleado asiste a capacitaciones y/o exámenes médicos periódicos se contabiliza como tiempo de servicios para efectos del reconocimiento y pago de horas extras. RAD. 20229000319592 del 13 de junio de 2022.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa que «La Alcaldía Municipal de Cajicá cuenta con cuerpo de Bomberos, dentro de su planta de personal, los cuales manejan horario por turnos que consta de 12 horas de trabajo por 24 horas de descanso, teniendo en cuenta que sus actividades muchas veces no permiten que ellos asistan a capacitaciones o demás actividades de SST ejemplo exámenes médicos periódicos en su turno laboral, el interrogante que nos surge si se deben pagar horas extras o dar compensatorio en tiempo a los bomberos por asistir a capacitaciones o exámenes médicos ocupacionales si se citan fuera de sus turnos.», me permito manifestarle lo siguiente.

Inicialmente es importante destacar que 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 y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por tanto, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales. Sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías, ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los Jueces de la República.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada, le informo:

El proceso de formación y capacitación de los servidores públicos posee particular importancia, ya que sólo a través del mismo es posible garantizar la actualización de sus conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias, ante las continuas exigencias que el entorno les hace para que puedan responder efectivamente a los requerimientos de la sociedad, a las exigencias de eficiencia en el servicio y en virtud también de sus necesidades de desarrollo personal.

En este contexto se entenderá la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual y la capacitación como el conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos; procesos complementarios y necesarios para que la gestión pública se ajuste a las necesidades de mejoramiento institucional y a las demandas de la sociedad.

En concordancia con lo anterior, la Constitución Política señala:

ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.»

A su vez, el Decreto número 1567 de 1998<sup>1</sup>, preceptúa:

ARTÍCULO 12. Obligaciones de los empleados con respecto a la capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

f) Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según su caso, impartidos por la entidad.»

Ahora bien, sobre las evaluaciones médicas ocupacionales, la Resolución número 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social, establece:

ARTÍCULO 3°. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica pos ocupacional o de egreso.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como pos incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

PARÁGRAFO. Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución, hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud. (...)

ARTÍCULO 6°. Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso. Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

Parágrafo. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.

La circular unificada número 2004 del 22 de Abril de 2004, publicada en el Diario Oficial 45.534,, emanada de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, con el fin de unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y dirigida entre otros a empleadores del sector público y privado, dispuso frente al tema:

«3. Examen médico para efectos de salud ocupacional

En materia de salud ocupacional y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riesgo, practicarlos exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador, conforme al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo; el literal b) del artículo 30 del Decreto 614 de 1984 y el numeral 1 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989.

Adicionalmente, las entidades administradoras de riesgos profesionales podrán realizar exámenes relacionados con los sistemas de vigilancia

epidemiológica, los cuales no pueden reemplazar la obligación del empleador de realizar exámenes periódicos para la población trabajadora a su cargo.»

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que el empleador se encuentra en la obligación de efectuar los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro al servicio, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador, de conformidad con el marco legal que se ha dejado descrito.

Sobre el reconocimiento de horas extras para los empleados públicos, el Decreto 1042 de 1978<sup>2</sup> establece:

ARTICULO 36. DE LAS HORAS EXTRAS DIURNAS. Cuando por razones especiales del servicio fuere necesario realizar trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, el jefe del respectivo organismo o las personas en quienes éste hubiere delegado tal atribución, autorizarán descanso compensatorio o pago de horas extras. (...)

ARTICULO 37. DE LAS HORAS EXTRAS NOCTURNAS. Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente por funcionarios que de ordinario laboran en jornada diurna.» (Negrita y subrayado fuera del texto).

De conformidad con la normativa en cita, la capacitación y la actualización en el área donde el servidor desempeña sus funciones se configuran como un deber legal, así mismo esta capacitación y actualización que conlleven a la excelencia en el servicio, corresponden a uno de los objetivos que se plantea la administración con las mismas.

En ese sentido, y para responder el tema objeto de consulta, esta Dirección Jurídica considera que, de acuerdo con la razón de ser de las horas extras, las mismas se reconocerán cuando el empleado preste sus servicios por fuera de la jornada laboral establecida, pudiendo ser diurnas o nocturnas, de acuerdo con la hora en la cual se presten. Así las cosas, no resulta viable que se reconozcan como horas extras el tiempo que el empleado no se encuentre prestando efectivamente el servicio, sino disfrutando de una capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Igual concepto se tiene frente a los exámenes médicos ocupacionales, toda vez que no resulta viable que se reconozcan como horas extras el tiempo que el empleado no se encuentre efectivamente prestando el servicio.

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 </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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luz Rojas

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

1 Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

2 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.

*Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:28:45*