



Concepto 395011 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000395011

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000395011

Fecha: 26/10/2022 03:17:52 p.m.

Bogotá D.C.

REF: REF: JORNADA LABORAL. Jornada laboral, reconocimiento de horas extras y el sistema de turnos para los trabajadores oficiales. - Disponibilidad. RAD. 20229000504282 del 27 de septiembre de 2022.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, mediante la cual formulan varios interrogantes relacionados con la «*modificación e implementación de sistema de turnos de doce (12) horas para trabajador oficial*», al respecto y con el fin de atender la solicitud, se proviene a efectuar las siguientes consideraciones de carácter general, y al final se procederá a dar respuesta a cada uno de los planteamientos.

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.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

Sea lo primero señalar que los trabajadores oficiales tienen una vinculación de carácter contractual, reglamentada por la Ley [6ª](#) de 1945 y el Decreto [1083](#) de 2015; razón por la cual, las condiciones laborales con las cuales se incorporan son aquellas establecidas en el artículo [2.2.30.3.5](#) del Decreto [1083](#) ibidem, que al respecto indica:

«ARTÍCULO 2.2.30.3.5. Incorporación de cláusulas favorables al trabajador. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.»

De acuerdo a los apartes señalados, se precisa que, dentro de las condiciones laborales, se tendrán en cuenta las cláusulas pactadas en las convenciones colectivas o en los fallos arbitrales, así como, en las normas del reglamento interno de trabajo siempre que sean más beneficiosas para el trabajador.

En este sentido, y para efectos de determinar los beneficios económicos a los cuales tiene derecho un trabajador oficial, es necesario señalar que los mismos se rigen por el contrato de trabajo, la convención colectiva, los pactos arbitrales y el reglamento interno, por lo tanto, lo que allí

no se indicare se registrá por las disposiciones contenidas en la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.

En relación con la jornada laboral, el reconocimiento de horas extras y el sistema de turnos para los trabajadores oficiales, cabe precisar que los mismos, se encuentran regulados según lo pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto o laudo arbitral y en el reglamento interno de trabajo siempre que, se respete lo consagrado en la Ley.

Al respecto, la obligación legal para los trabajadores oficiales, es que la jornada laboral no exceda de 8 horas al día y de 48 horas semanales de conformidad con lo previsto en el artículo 3 de la Ley 6 de 1945, entiéndase entonces que la jornada laboral podrá ser cumplida de lunes a sábado sin que por este hecho hubiere lugar a percibir horas extras por el hecho de laborar los días sábados.

Si en la convención colectiva vigente no hay nada relacionado a horas extras, trabajo suplementario, y compensatorios, los mismos, se reconocerán conforme a las disposiciones previstas en la Ley 6ª de 1945, así:

El artículo 3º de la Ley 6ª de 1945, dispone:

«ARTICULO 3. Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales. Sin embargo, la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve (9) horas diarias o de cincuenta y cuatro (54) en la semana. Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio del trabajo. El Gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas o insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.»

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015, establece:

«ARTÍCULO 2.2.30.5.1. Reglamento Interno de Trabajo. Toda entidad que tenga a su servicio más de cinco trabajadores oficiales de carácter permanente, en actividades comerciales, o más de diez en labores industriales, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, deberá elaborar y someter a la aprobación de las autoridades del ramo un "reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.30.5.2. Contenido del Reglamento Interno de Trabajo. El reglamento interno de trabajo contendrá, cuando menos, disposiciones normativas de los siguientes puntos: [...]

Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno, si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y período de descanso durante la jornada.

Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas, permisos no remunerados.» (...) (Subrayado fuera del texto)

De conformidad con lo pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto o laudo arbitral y/o en el reglamento interno, respetando las jornadas máximas establecidas en la ley o bien, en la convención colectiva, se acordará lo concerniente a la respectiva jornada diurna o nocturna, para cumplirla en los horarios que se establezcan, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Ahora bien, en cuanto disponibilidad del trabajador oficial 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 trabajador oficial no pueda realizar otras actividades. Si, por el contrario, durante esta disponibilidad, el trabajador oficial 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.

Finalmente, es preciso indicar, que en todo caso se deberá revisar el régimen laboral del trabajador oficial, el cual se encuentra contenido en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo y el reglamento interno, con el fin de determinar el tratamiento que el mismo se haya dado a la disponibilidad.

Con fundamento en las consideraciones que se han dejado efectuadas, se procederá a dar respuesta a cada uno de sus planteamientos, en el mismo orden en que fueron formulados, así:

Ante la eventual modificación a un sistema de turnos de 8 por 12 horas ¿Es ajustado a la norma establecer un sistema de turnos de doce (12) horas de trabajo, teniendo en cuenta que los operadores de planta de tratamiento son Trabajadores Oficiales? En caso de respuesta afirmativa, se deberá solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo para poder implementar el sistema de turnos de 8 por 12 horas.

R/. El trabajador oficial se rige por el contrato de trabajo, la convención colectiva, los pactos arbitrales y el reglamento interno, por lo tanto, lo que allí no se indicare se regirá por las disposiciones contenidas en la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.

En relación con la jornada laboral, el reconocimiento de horas extras y el sistema de turnos para los trabajadores oficiales, se precisar que los mismos, se encuentran regulados según lo pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto o laudo arbitral y en el reglamento interno de trabajo siempre que, se respete lo consagrado en la Ley.

Al respecto, la obligación legal para los trabajadores oficiales, es que la jornada laboral no exceda de 8 horas al día y de 48 horas semanales de conformidad con lo previsto en el artículo 3 de la Ley 6 de 1945, entendiéndose entonces que la jornada laboral podrá ser cumplida de lunes a sábado sin que por este hecho hubiere lugar a percibir horas extras por el hecho de laborar los días sábados. El Gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas o insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al

respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

Lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 6 de 1945 no se aplica a los casos de grave peligro; ni al servicio doméstico; ni a la recolección de cosechas, o al acarreo y beneficio de frutos; ni a los trabajadores que ocupen puestos de dirección o confianza; ni a las demás labores que, a juicio del Gobierno, no sean susceptibles de limitación de la jornada o deban regirse por normas especiales. Las actividades no relacionadas dentro de las anteriormente mencionadas, sólo podrán exceder los límites indicados mediante autorización expresa del Ministerio del ramo, sin pasar de cuatro horas diarias de trabajo suplementario.

Además, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.2.30.5.2 del Decreto 1083 de 2015, entre lo que contendrá el reglamento interno de trabajo, están las horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que inicia y termina cada turno, si el trabajo se efectúa por equipos; tiempos destinados para las comidas y período de descanso durante la jornada.

Conforme a lo anterior, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el contrato de trabajo celebrado entre el trabajador oficial y la empresa, se deberá prever la jornada diaria de trabajo, que no podrá ser superior a ocho (8) horas, ni a cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales, así mismo, se deberá prever lo relacionado con el trabajo suplementario o de horas extras, según las necesidades y requerimientos de la respectiva empresa.

Sobre el reconocimiento de horas extras se precisa que la jornada laboral para los trabajadores oficiales es de 48 horas, por lo que todo lo que exceda se reconocerá en horas extras en los términos que se han dejado indicados, de conformidad con las normas antes señaladas y lo dispuesto en el contrato de trabajo, la convención colectiva, pacto colectivo o el reglamento interno de trabajo. Por lo anterior, se sugiere acudir directamente a esos instrumentos con el fin de verificar las condiciones de la prestación de servicios en el sistema de turnos, así como los reconocimientos a que habrá lugar, por lo que no resulta viable para este Departamento Administrativo emitir consideraciones adicionales sobre el particular.

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 <https://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: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 13:58:26