



Concepto 057521 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000057521

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000057521

Fecha: 08/02/2023 05:55:09 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Jornada laboral mediante el sistema de turnos. - Antecedentes administrativos Decreto 400 de 2021. RAD. 20232060033842 del 17 de enero de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, en la que solicita copia de los antecedentes administrativos del Decreto 400 de 2021, Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos, incluyendo:

(i) Los pliegos de peticiones que contengan la solicitud de tener para las entidades públicas regidas por un sistema de turnos, un turno de máximo 12 horas.

Frente a lo anterior, me permito manifestarle que, una vez revisados los archivos que reposan en este Departamento Administrativo, no encontramos pliegos de peticiones que contengan la solicitud de tener para las entidades públicas regidas por un sistema de turnos, un turno de máximo 12 horas.

No obstante, es importante reiterar lo señalado en el concepto No. 20226000255101 del 14 de julio de 2022, dirigido a la peticionaria YELITZA OLIVEROS RAMIREZ, el cual adjunto, donde le manifestamos lo siguiente:

«El Decreto 400 de 2021 Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos, establece:

«ARTÍCULO 2.2.1.3.3. Campo de aplicación de la Jornada laboral por el Sistema de Turnos. La jornada laboral por el sistema de turnos que se regula en el presente decreto es aplicable a los empleados públicos que presten sus servicios en las entidades y organismos del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

PARÁGRAFO. Las disposiciones del presente decreto no aplicarán a las entidades o servidores que cuenten con norma especial que regule la jornada por el sistema de turnos.

(...)

ARTÍCULO 2.2.1.3.5. Límites de la jornada laboral para los turnos. Para establecer la jornada por turnos se deberán tener en cuenta los siguientes límites de la jornada laboral:

a). La jornada ordinaria laboral diurna se desarrollará entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m.

b). La Jornada ordinaria laboral nocturna se desarrolla entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

c). La jornada ordinaria laboral mixta tiene lugar cuando el tiempo ordinario transcurre tanto en jornada diurna como en nocturna.

ARTÍCULO 2.2.1.3.6. Aspectos a tener en cuenta en la jornada por sistema de turnos. Las entidades que presten servicios durante las veinticuatro (24) horas del día, bajo la modalidad de la jornada por el sistema de turnos, tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) La duración de cada turno no podrá exceder de doce (12) horas.

b) Entre el final de un turno y el comienzo del siguiente, mediarán como mínimo, doce (12) horas de descanso para el servidor.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente y cuando la necesidad del servicio lo requiera, las entidades podrán programar jornadas de turnos superiores a las doce (12) horas.

Cualquiera que sea la modalidad de turnos que se adopte no podrá exceder la jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, salvo las entidades o servidores que cuenten con regulación especial.»

De acuerdo con la norma transcrita, se deduce que, con el fin de establecer el sistema por turnos, las entidades u organismos públicos podrán establecer jornadas laborales diurnas (6:00 am a 6:00 pm); nocturnas (6:00 pm a 6:00 am) y mixtas, en las que se podrán combinar jornada diurna y nocturna; en consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera procedente que la entidad establezca turnos laborales que inicien a las 10:00 am o 2:00 pm.

La norma prevé la duración máxima de cada turno, en ese sentido, se deduce que se faculta a los nominadores de las entidades para que, según sus necesidades institucionales, de prestación de sus servicios y para el adecuado cumplimiento de su objeto misional, adecue la jornada laboral en turnos inferiores a doce (12) horas diarias.

En todo caso, señala la norma que, excepcionalmente y cuando la necesidad del servicio lo requiera, las entidades podrán programar jornadas de turnos superiores a los doce (12) horas.

Finaliza la norma, precisando que cualquiera que sea la modalidad de turnos que se adopte no podrá exceder la jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, salvo para aquellas entidades o servidores que cuenten con regulación especial.

Se considera importante destacar que, de conformidad con lo previsto en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, la jornada laboral de los empleados públicos es de 44 horas semanales, en consecuencia, las entidades deberán atender dicha norma y adecuar la jornada laboral de sus empleados públicos de tal forma que se dé cumplimiento a la jornada laboral que, se reitera, es de 44 horas semanales.

En ese sentido, se tiene que, de manera general los turnos para el cumplimiento de la jornada laboral se programarán de máximo doce (12) horas, y en forma excepcional y en caso de evento que así lo requieran, la entidad podrá programar turnos superiores 12 horas, sin que en ningún caso se exceda la jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, de tal manera que el empleado público tenga la posibilidad física y mental que le permita el adecuado cumplimiento de sus actividades y cuente con el descanso requerido para recuperar las fuerzas.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera procedente dar cumplimiento a la norma que regula el sistema por turnos, y en consecuencia programar turnos laborales de máximo doce (12) horas, y en forma excepcional y en caso de necesidad del servicio que así lo requiera, la Administración podrá programar turnos superiores a 12 horas, sin que se considere procedente programar de manera general tiempos que excedan el máximo permitido por la norma.

En relación con 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.

En relación al tiempo de descanso, de conformidad con el artículo 2.2.1.3.6 del Decreto 400 ibidem, entre el final de un turno y el comienzo del siguiente, mediarán como mínimo doce (12) horas de descanso para el servidor.

Por lo tanto, el derecho al descanso consiste en el derecho de todo trabajador a cesar en su actividad por un período de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger la salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar, en ese orden de ideas, se reitera que entre el final de un turno y el comienzo del siguiente, deberá mediar, como mínimo doce (12) horas de descanso para el empleado público, de conformidad con el marco legal que se ha dejado descrito.

Finalmente, es importante insistir que la entidad es la competente para revisar si la reglamentación de la jornada laboral para el Cuerpo de Bomberos se ajusta a las disposiciones del Decreto 400 de 2021, o en caso contrario deba ajustarse a la normativa vigente.

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:

1. Cuál es la naturaleza, características y finalidad del tiempo en disponibilidad de un servidor público.

R/. Sobre el término de «disponibilidad», el Diccionario de la Lengua Española define como: "Cualidad o condición de disponible".

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.

2. Es compatible con el Decreto 400 de 2021 que un servidor público luego de terminar un turno de prestación efectiva de sus labores en las instalaciones de la entidad pública en la que labora, pase a cumplir inmediatamente turnos de disponibilidad desde su casa hasta cuando deba volver a cumplir un turno presencialmente.

R/. En relación al tiempo de descanso, de conformidad con el artículo 2.2.1.3.6 del Decreto 400 de 2021¹, entre el final de un turno y el comienzo del siguiente, mediarán como mínimo doce (12) horas de descanso para el servidor.

Por lo tanto, el derecho al descanso consiste en el derecho de todo trabajador a cesar en su actividad por un período de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger la salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar, en ese orden de ideas, se reitera que entre el final de un turno y el comienzo del siguiente, deberá mediar, como mínimo doce (12) horas de descanso para el empleado público, de conformidad con el marco legal que se ha dejado descrito.

3. En qué casos el tiempo en disponibilidad Si genera el derecho a un pago a favor del servidor público.

4. En qué casos el tiempo en disponibilidad NO genera el derecho a un pago a favor del servidor público.

R/. 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.

5. En qué casos el tiempo a disponibilidad se debe computar dentro de la Jornada laboral ordinaria de 44 horas semanales.

En relación con 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: «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. (...)».

6. En qué casos el tiempo a disponibilidad genera derecho al pago de horas extras.

R/. 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.»

(ii) Las actas de la negociación colectiva en que el punto anterior se haya discutido.

En cuanto a las actas de negociación colectiva, me permito adjuntar copia del Acta final de Acuerdo de la Negociación Colectiva de solicitudes de las Organizaciones Sindicales de los Empleados Públicos. (47 folios)

(iii) La aprobación final de tener a doce (12) horas como duración máxima del turno.

Finalmente, en relación a la aprobación final de tener (12) horas como duración máxima del turno, es importante resaltar que, respecto de las acciones consignadas en la matriz de seguimiento para el cumplimiento del acuerdo indican:

«Se expide el Decreto 400 de 2021 en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos.

El proyecto de decreto fue presentado en la Mesa Central de Seguimiento el 10 de febrero de 2020.

Se envió para conocimiento de las organizaciones sindicales nueva versión el mediante correo enviado el 10 de septiembre de 2020, en este se indicó que se recibirán observaciones hasta el miércoles 23 de septiembre de 2020 y que dichas observaciones deben realizarse por medio de la matriz.

Sé envió matriz con respuesta de observaciones junto con nueva versión del Decreto a las Organizaciones sindicales mediante correo del 19 de noviembre de 2020 en la misma comunicación se solicita se indique si se autoriza la publicación del mismo para observaciones de la ciudadanía.»

Por último, adjuntamos matriz sobre publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”: /eva/es/gestor-normativo, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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

Copia: Concepto No. 20226000255101 del 14 de julio de 2022

Acuerdo de la Negociación Colectiva de solicitudes de las Organizaciones Sindicales de los Empleados Públicos. (47 folios) Matriz publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación.

Proyectó: Luz Rojas

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos.

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 14:10:29