



# Concepto Marco 04 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

## CONCEPTO MARCO SOBRE EL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO

Bogotá, D.C.

27 Febrero de 2015

1. Marco legal

2. Tipos de vinculación: características y diferencias

- Relación legal y reglamentaria: empleos públicos

- Laboral mediante contrato de trabajo: trabajadores oficiales o trabajadores particulares regidos por el derecho privado

- Contractual de prestación de servicios

3. Régimen salarial y prestacional

4. Jornada laboral

5. Régimen disciplinario

6. Varios

1. Marco Legal

El marco normativo del servicio social obligatorio es el siguiente:

- [Ley 50 de 1981](#)
- [Decreto 2396 de 1981](#)
- [Ley 10 de 1990](#)
- [Ley 100 de 1993](#)
- [Ley 1164 de 2007](#)

[Resolución No. 1058 del 23 de marzo de 2010](#), expedida por el Ministro de la Protección Social, “*Por medio de la cual se reglamenta el Servicio Social Obligatorio para los egresados de los programas de educación superior del área de la salud y se dictan otras disposiciones*”

[Resolución No. 2358 del 16 de junio de 2014](#), expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social “*Por la cual se establece el procedimiento para la asignación de las plazas del Servicio Social Obligatorio – SSO-, de las profesiones de medicina, odontología, enfermería y bacteriología, en la modalidad de prestación de servicios de salud y se dictan otras disposiciones*”

[La Ley 50 de 1981](#), “*Por la cual se crea el Servicio Social Obligatorio en todo el Territorio Nacional*”, establece:

*“ARTÍCULO 1. Créase el Servicio Social Obligatorio, el cual deberá ser prestado dentro del territorio nacional por todas aquellas personas con formación tecnológica o universitaria, de acuerdo con los niveles establecidos en el artículo 25 del Decreto Ley 80 de 1980. El término de la prestación del Servicio Social Obligatorio, será hasta de un año.*

*PARÁGRAFO. El cumplimiento del Servicio Social Obligatorio se hará extensivo a los nacionales y extranjeros graduados en el exterior, que pretendan ejercer su profesión en el país, sin perjuicio de lo establecido en los tratados internacionales.*

ARTÍCULO 2. El Servicio Social Obligatorio se prestará con posterioridad a la obtención del respectivo título y será requisito indispensable y previo para obtener la refrendación de dicho título, para vincularse a cualquier organismo del Estado y para ejercer la profesión dentro del territorio nacional.

PARÁGRAFO 1o. Toda persona, al recibir el título, deberá dirigirse a la autoridad delegada por el Consejo Nacional Coordinador del Servicio Social Obligatorio creado por la presente Ley, con el objeto de inscribirse para el cumplimiento de dicho servicio.

PARÁGRAFO 2o. Basado en la inscripción de que trata el párrafo anterior, el Consejo Nacional Coordinador del Servicio Social Obligatorio, o la autoridad en la cual éste delegue, procederá a efectuar la adjudicación de los cupos necesarios del Servicio Social Obligatorio y a expedir la licencia provisional para el ejercicio de la profesión durante el cumplimiento de dicho servicio.

(...)

ARTÍCULO 6. Las tasas remunerativas y el régimen prestacional al cual serán sometidos quienes prestan el Servicio Social Obligatorio serán los propios de la institución a la cual se vincule el personal para cumplimiento de dicho servicio y se aplicaran bajo la supervisión y control del Consejo Nacional Coordinador del Servicio Social Obligatorio. (Subrayado fuera de texto)

Por su parte, el Decreto 2396 de 1981, "Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con el Servicio Social Obligatorio del área de la Salud", consagra:

"ARTÍCULO 1º. Los egresados de los siguientes programas universitarios y tecnológicos que hayan obtenido el respectivo título, y quienes habiéndolo obtenido en el exterior lo hayan convalidado, cumplirán con el Servicio Social Obligatorio:

a. Medicina

b. Odontología

c. Microbiología, Bacteriología, Laboratorio Clínico

d. Enfermería con formación tecnológica o universitaria.

PARÁGRAFO. Los egresados de los restantes programas del área de la Salud cumplirán con el Servicio Social Obligatorio cuando así lo determine el Gobierno Nacional a propuesta del Consejo Nacional Coordinador del Servicio Social Obligatorio.

ARTÍCULO 2º. La duración del Servicio Social Obligatorio para los egresados de los programas enunciados en el artículo 1º del presente Decreto será de un (1) año y exigirá dedicación de tiempo completo.

ARTÍCULO 3º. El Servicio Social Obligatorio en los programas universitarios o tecnológicos de que trata el artículo 1º del presente Decreto será prestado en entidades oficiales y en entidades de salud de carácter privado sin ánimo de lucro. Dichas entidades se encontrarán ubicadas en zonas rurales o en zonas marginadas de los centros urbanos, o en su defecto desarrollarán programas de salud que atiendan emergencias, calamidades públicas o programas docentes de tipo científico o investigativo.

ARTÍCULO 4º. El Ministerio de Salud, de conformidad con la delegación conferida por el Acuerdo No. 001 del 20 de agosto de 1981, emanado del Consejo Nacional Coordinador del Servicio Social Obligatorio, seleccionará y aprobará por el término de un (1) año las localidades, programas y servicios en donde puede cumplir el Servicio Social Obligatorio al cual hace referencia el presente Decreto, igualmente, procederá a efectuar la inscripción y adjudicación de los cupos necesarios.

ARTÍCULO 5º. Las personas que se desempeñen en los cargos previamente determinados para el cumplimiento del Servicio Social Obligatorio están autorizadas para el ejercicio de la profesión u oficio, solamente para los fines y por el término del Servicio Social Obligatorio.

ARTÍCULO 6º. Las personas que deban cumplir con el Servicio Social Obligatorio quedarán sujetas a las disposiciones que en materia de personal rijan en las entidades a las cuales se vinculen.

ARTÍCULO 7º. El Ministerio de Salud, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 6º. De la Ley 50 de 1981, informará semestralmente al Consejo Coordinador del Servicio Social Obligatorio sobre las tasas remunerativas y el régimen prestacional de quienes presten el Servicio Social Obligatorio."

La Ley 1164 de 2007, "Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud", dispone:

"Artículo 33. Del Servicio Social. Créase el Servicio Social Obligatorio para los egresados de los programas de educación superior del área de la salud, el cual debe ser prestado en poblaciones deprimidas urbanas o rurales o de difícil acceso a los servicios de salud, en entidades relacionadas con la prestación de servicios, la dirección, la administración y la investigación en las áreas de la salud. El Estado velará y promoverá que las instituciones prestadoras de servicios (IPS), Instituciones de Protección Social, Direcciones Territoriales de Salud, ofrezcan un número de plazas suficientes, acorde con las necesidades de la población en su respectiva jurisdicción y con el número de egresados de los programas de educación superior de áreas de la salud. El servicio social debe prestarse, por un término no inferior a seis (6) meses, ni superior a un (1) año.

El cumplimiento del Servicio Social se hará extensivo para los nacionales y extranjeros graduados en el exterior, sin perjuicio de lo establecido en los convenios y tratados internacionales.

PARÁGRAFO 1°. El diseño, dirección, coordinación, organización y evaluación del Servicio Social creado mediante la presente ley, corresponde al Ministerio de la Protección Social. Igualmente, definirá el tipo de metodología que le permita identificar las zonas de difícil acceso y las poblaciones deprimidas, las entidades para la prestación del servicio social, las profesiones objeto del mismo y los eventos de exoneración y convalidación.

PARÁGRAFO 2°. El Servicio Social creado mediante la presente ley, se prestará por única vez en una profesión de la salud, con posterioridad a la obtención del título como requisito obligatorio y previo para la inscripción en el Registro Único Nacional.

PARÁGRAFO 3°. La vinculación de los profesionales que presten el servicio debe garantizar la remuneración de acuerdo al nivel académico de los profesionales y a los estándares fijados en cada institución o por la entidad territorial y la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud y a Riesgos Profesionales. En ningún caso podrán ser vinculados a través de terceras personas jurídicas o naturales.

PARÁGRAFO 4°. El personal de salud que preste el Servicio Social en lugares de difícil acceso, tendrá prioridad en los cupos educativos de programas de especialización brindados por las universidades públicas, siempre y cuando cumplan con los demás requisitos académicos exigidos, igualmente gozarán de descuentos en las matrículas de conformidad con los porcentajes establecidos por las entidades educativas. El Gobierno Nacional reglamentará los incentivos para las entidades públicas o privadas de los lugares de difícil acceso que creen cupos para la prestación del servicio social.

PARÁGRAFO 5°. El Servicio Social creado en la presente ley sustituye para todos los efectos del personal de la salud, al Servicio Social Obligatorio creado mediante la Ley 50 de 1981. No obstante, mientras se reglamenta la presente ley continuarán vigentes las normas que rigen el Servicio Social Obligatorio para los profesionales de la salud”.

La Resolución No. 1058 del 23 de marzo de 2010, expedida por el Ministro de la Protección Social, “Por medio de la cual se reglamenta el Servicio Social Obligatorio para los egresados de los programas de educación superior del área de la salud y se dictan otras disposiciones” establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 1°. Objeto y campo de aplicación. La presente resolución tiene por objeto definir las reglas relacionadas con el diseño, dirección, coordinación, organización y evaluación del Servicio Social Obligatorio creado por la Ley 1164 de 2007, las cuales son de obligatorio cumplimiento para los egresados de los programas de educación superior del área de la salud y para las Instituciones que participen en el desarrollo del Servicio Social Obligatorio en Salud.

ARTÍCULO 2°. Objetivos. El Servicio Social Obligatorio en Salud estará orientado a:

- a) Mejorar el acceso y calidad de los servicios de salud, especialmente en poblaciones deprimidas urbanas y rurales o de difícil acceso a los servicios de salud.
- b) Estimular una adecuada distribución geográfica del talento humano en salud.
- c) Propiciar espacios para el desarrollo personal y profesional del talento humano que inicia su vida laboral en el sector salud.

ARTÍCULO 3°. Definiciones. Para efectos de la aplicación de la presente resolución, se adoptan las siguientes definiciones:

Servicio Social Obligatorio: Es el desempeño de una profesión con carácter social, mediante el cual los egresados de los programas de educación superior del área de la salud contribuyen a la solución de los problemas de salud desde el campo de su competencia profesional, como uno de los requisitos para obtener la autorización del ejercicio, en los términos que definan las normas vigentes.

Plazas de Servicio Social Obligatorio: Son cargos o puestos de trabajo establecidos por instituciones públicas o privadas, que permiten la vinculación legal, contractual o reglamentaria, con carácter temporal, de los profesionales de la salud, cumpliendo con las condiciones establecidas en la presente resolución para desarrollar el Servicio Social Obligatorio. Estas plazas deben ser previamente aprobadas por la autoridad competente.”

Ahora bien, la Resolución No. 2358 del 16 de junio de 2014, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, “Por la cual se establece el procedimiento para la asignación de las plazas del Servicio Social Obligatorio - SSO-, de las profesiones de medicina, odontología, enfermería y bacteriología, en la modalidad de prestación de servicios de salud y se dictan otras disposiciones”, señala:

“ARTÍCULO 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto establecer el procedimiento para la asignación de las plazas del Servicio Social Obligatorio - SSO-, de medicina, odontología, enfermería y bacteriología, en la modalidad de prestación de servicios de salud, por parte de este Ministerio.”

“ARTÍCULO 3. Períodos de los procesos de asignación de plazas. Este Ministerio adelantará durante el año, cuatro (4) procesos de asignación de plazas Servicio Social Obligatorio - SSO- en la modalidad de prestación de servicios, para ocupar las que queden vacantes en los siguientes periodos:

Proceso de asignación	Periodo
1	1 de febrero a 30 de abril
2	1 de mayo a 31 de julio
3	1 de agosto a 31 de octubre
4	1 de noviembre a 31 de enero

Las plazas se asignarán mediante un proceso que tenga en cuenta las condiciones de prioridad y preferencia manifestadas por los profesionales aspirantes en el formato destinado para la inscripción, así como las necesidades de las Instituciones prestadoras de Servicios de salud que tienen aprobadas plazas por asignar.”

“ARTÍCULO 7. Reporte y publicación de plazas a asignar. Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud reportarán a las Direcciones Departamentales de Salud o quienes hagan sus veces, y a la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá, las plazas que participarán en los procesos de asignación.

Las entidades territoriales, en su jurisdicción, verificarán que las instituciones prestadoras de servicios de salud cuenten con los recursos suficientes que garanticen la retribución económica de los servicios que prestarán los profesionales; tal información será reportada a este Ministerio en las fechas establecidas para el efecto en el cronograma de asignación de plazas.

Este Ministerio publicará en su página web las plazas reportadas bajo el Código Único de identificación de Plaza, asignado por la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud.

Parágrafo. Las plazas que no sean reportadas por parte de las Direcciones Departamentales de Salud o quienes hagan sus veces, y la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá a este Ministerio, no serán válidas para el cumplimiento del Servicio Social Obligatorio - SSO-.”

A su vez, el Ministerio de Salud mediante Concepto No 2482 de mayo 16 de 2002, expreso lo siguiente:

“1. Legislación Servicio Social Obligatorio:

El artículo 6 de la Ley 50 de 1981, establece que las tasas remunerativas y el régimen prestacional para quienes presten el Servicio Social Obligatorio serán los propios de la institución a la cual se vincule el personal para el cumplimiento de dicho servicio y se aplicará bajo la supervisión y control del Consejo Nacional Coordinador del Servicio Social Obligatorio.

El artículo 6 del Decreto 2396 de 1981, señala que las personas que cumplan con el Servicio Social Obligatorio quedarán sujetas a las disposiciones que en materia de personal rijan a las entidades a las cuales se vinculen.

Los numerales 7 y 8 del artículo 1 de la Resolución No.00795 de 1995, prevé que la remuneración del personal que preste el Servicio Social Obligatorio no podrá ser inferior a los cargos de planta de las instituciones en la cual presten sus servicios y que dichos profesionales gozarán de las mismas garantías del personal de planta, en cuanto a honorarios, compensatorios, etc.

Por su parte el artículo 12 de la Resolución en comento señala que los profesionales que cumplan el Servicio Social Obligatorio estarán sujetos a las disposiciones vigentes que en materia de personal, salarios y prestaciones sociales rijan a las entidades donde presta dicho servicio.”

De conformidad con lo expuesto, quienes prestan el servicio social obligatorio están sujetos a las disposiciones vigentes en materia de personal que rijan en la entidad donde prestan el servicio.

La Corte Constitucional, en sentencia T-109 de 2012, Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa, señaló lo siguiente:

“El servicio social es un requisito para el ejercicio de la medicina. Sus características lo hacen diferente de otras condiciones para el ejercicio de diversas profesiones, así como de aquellos exigidos para la obtención del título de idoneidad en medicina. De forma sucinta, (i) el servicio es prestado por egresados, es decir, por personas que han obtenido el título profesional superando todos los requisitos académicos para el efecto. Por lo tanto, son profesionales idóneos y no estudiantes en práctica; (ii) el carácter social del servicio se manifiesta en la pretensión legislativa de mejorar el acceso a los servicios de salud en poblaciones marginales y/o frente a grupos humanos vulnerables. En ese sentido, constituye una carga impuesta a los profesionales del área de la salud, derivada del principio de solidaridad y justificada a partir de propósitos constitucionalmente legítimos que se cifran en la obtención de beneficios para el sistema de salud, llevando servicios sanitarios a sectores que enfrentan dificultades de acceso al mismo, y (re)configurando la distribución geográfica de los profesionales en el área de la salud. (iii) Además, los egresados que prestan el servicio reciben una remuneración económica, así como el reconocimiento de prestaciones sociales, por lo que la Corte ha considerado que en el desarrollo del SSO pueden presentarse los elementos del contrato de trabajo (ver, supra, considerando 1.4). Por ello, (iv) si bien es evidente que el SSO tiene incidencia en la formación del médico, es importante reconocer que no se trata propiamente de un requisito académico, dado que las personas que lo prestan ya han superado las pruebas de idoneidad, llevan servicios de calidad a poblaciones que los requieren, y obtienen sus primeros recursos y experiencia derivados del ejercicio profesional. Esas características impiden concebirlo de forma exclusiva como una obligación de los profesionales en el área de la salud. Si bien una dimensión constituye, en efecto, una carga derivada del principio de solidaridad social, el SSO posee otra dimensión, estrechamente vinculada a la satisfacción del derecho al trabajo, que lo convierte en un bien de importancia jurídica para esos egresados, pues su desempeño redundará en beneficio de sus condiciones de ingreso a la vida laboral.”

La Procuraduría Tercera Delegada ante el Consejo de Estado, en concepto No. 089-2014 del 14 de abril de 2014, dentro del Expediente No. 13001233100020010179401 (1701-2013), precisó:

“El Servicio Social Obligatorio fue creado mediante la Ley 50 de 1981, y en el [artículo 1º](#) indica que dicho servicio deberá ser prestado por todas aquellas personas con formación tecnológica o universitaria, de acuerdo con los niveles establecidos en el artículo 25 del [Decreto-Ley 80 de 1980](#).

El artículo 2 *ibídem*, establece que su prestación se hará con posterioridad a la obtención del respectivo título y será requisito indispensable y previo para obtener la refrendación de la profesión. Por su parte, el artículo 6 *ídem*, consagra que:

*“Las tasas remunerativas y el régimen prestacional al cual serán sometidos quienes presten el Servicio Social Obligatorio serán los propios de la institución a la cual se vincule el personal para cumplimiento de dicho servicio y se aplicarán bajo la supervisión y control del Consejo Nacional Coordinador del Servicio Social Obligatorio.”*

La mencionada Ley 50 de 1981, fue reglamentada por el Decreto 2396 del mismo año, disponiendo en su artículo 1, que los egresados de los programas de Medicina, Odontología, Microbiología, Bacteriología, Laboratorio Clínico y Enfermería con formación tecnológica o universitaria, que hayan obtenido el respectivo título, o quienes habiéndolo obtenido en el exterior lo hayan convalidado, deberán cumplir el Servicio Social Obligatorio. El artículo 2 *ibídem*, exigió dedicación de tiempo completo y una duración del servicio de un (1) año, con el siguiente tenor literal:

*“La duración del Servicio Social Obligatorio para los egresados de los programas enunciados en el artículo 1 del presente Decreto será de un (1) año y exigirá dedicación de tiempo completo.”*

Con posterioridad, se expidió la [Resolución 795 de 22 de marzo de 1995](#), emanada del Ministerio de Salud, “*Por la cual se establecen los Criterios Técnicos Administrativos para la Prestación del Servicio Social Obligatorio*”, contemplando en los numerales 7º y 8º del artículo 1, lo siguiente:

*“La vinculación de los Profesionales deberá contar con la disponibilidad presupuestal respectiva y en ningún caso su remuneración será inferior a los cargos de planta de las instituciones en la cuales presten sus servicios”.*

*“El profesional que presta el Servicio Social Obligatorio gozará de las mismas garantías del personal de planta, en cuanto a honorarios, compensatorios etc.”*

A su vez, el artículo 10 *ibídem*, indicó: “*Las Direcciones de Salud, así como las instituciones prestadoras de servicios de salud públicas o privadas deberán hacer la equivalencia salarial de los cargos del Servicio Social Obligatorio a los de planta de personal de la respectiva entidad, para las mismas profesiones.*”, y finalmente el artículo 12 previó que “*Los profesionales que cumplan con el Servicio Social Obligatorio estarán sujetos a las disposiciones vigentes que en materia de administración de personal, salarios y prestaciones sociales rijan en las entidades donde presten dicho servicio.*”

## 2. Tipos de vinculación: características y diferencias

En primer lugar, se hace necesario aclarar que el servicio social obligatorio puede ser prestado en entidades oficiales y en entidades de salud de carácter privado sin ánimo de lucro.

Para quienes presten dicho servicio en entidades de carácter público, resulta indispensable aclarar que el personal del servicio del Estado puede tener varias clases de vinculación con él: como empleado público, como trabajador oficial o como contratista de prestación de servicios.

Ahora bien, de conformidad con lo señalado en el [artículo 6º](#) del Decreto 2396 de 1981, las personas que deban cumplir con el Servicio Social Obligatorio quedarán sujetas a las disposiciones que en materia de personal rijan en las entidades a las cuales se vinculen.

Así mismo, la [Resolución No. 1058 del 23 de marzo de 2010](#), expedida por el Ministro de la Protección Social, señaló que las plazas de servicio social obligatorio son cargos o puestos de trabajo establecidos por instituciones públicas o privadas, que permiten tres tipos de vinculación:

- Legal,
- Contractual o
- Reglamentaria

Conforme a lo indicado anteriormente, debe diferenciarse si en las plazas del servicio social obligatorio se permite la vinculación legal y reglamentaria en un empleo público, la vinculación por contrato como trabajador oficial o trabajador privado o la vinculación por prestación de servicios, toda vez que dependiendo de cada una de estas modalidades se derivan los derechos y obligaciones de las partes en la relación.

Así las cosas, se explicarán las características de una relación legal y reglamentaria, la contractual laboral y la contractual por prestación de servicios.

- Relación legal y reglamentaria.

Quienes se encuentren vinculados a una entidad pública mediante una relación legal y reglamentaria tienen el carácter de empleados públicos. Esta vinculación se manifiesta, en la práctica por el acto de nombramiento y la posesión del empleado, y quiere decir que el régimen al cual queda sometido está previamente determinado por la ley. Es legal y reglamentaria porque se encuentra establecida por la ley o por reglamentos válidos, que no pueden ser modificados sino por normas de la misma jerarquía de aquellas que las crearon. En ese sentido, el empleado no puede discutir o convenir con la administración las condiciones en las que presta el servicio.

El régimen que aplica a estos empleados es de derecho público y las controversias de carácter laboral están sometidas a la jurisdicción contencioso administrativa.

Por regla general el ingreso, la permanencia, el ascenso y el retiro se rigen por el sistema de carrera administrativa.

Es importante tener en cuenta que la Ley 10 de 1990, "Por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud", en su capítulo IV, respecto al Estatuto de Personal, dispuso:

*"ARTÍCULO 26. Clasificación de empleos. En la estructura administrativa de la Nación, de las entidades territoriales o de sus entidades descentralizadas, para la organización y prestación de los servicios de salud, los empleos pueden ser de libre nombramiento y remoción o de carrera. Son empleos de libre nombramiento y remoción:*

(...)

*Todos los demás empleos son de carrera. Los empleados de carrera, podrán ser designados en comisión, en cargos de libre nombramiento y remoción, sin perder su pertenencia a la carrera administrativa.*

*PARÁGRAFO. Son trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones."*

(...)

*ARTÍCULO 30. Régimen de los trabajadores oficiales y de los empleados públicos. Las entidades públicas de cualquier nivel administrativo que presten servicios de salud, aplicarán a sus trabajadores oficiales, en cuanto sean compatibles, los principios y reglas propios del régimen de carrera administrativa, y les reconocerán, como mínimo, el régimen prestacional previsto en el Decreto 3135 de 1968, todo, sin perjuicio de lo que contemplen las convenciones colectivas de trabajo.*

*A los empleados públicos del sector de la salud de las entidades territoriales y de sus entes descentralizados, se les aplicará el mismo régimen prestacional de los empleados públicos del orden nacional, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 17 de la presente Ley".*

Adicionalmente a lo anterior, el Ministerio de Salud de la época, en Circular No. 12 del 6 de febrero de 1991 fijó pautas para la aplicación del parágrafo del artículo 26 de la ley 10 de 1990, sobre clasificación de los Trabajadores Oficiales del Sector Salud de la siguiente manera:

"Mantenimiento de la planta física hospitalaria.

"Son aquellas actividades encaminadas a mejorar, conservar, adicionar o restaurar la planta física de los entes hospitalarios destinados al servicio público de salud, que no impliquen dirección y confianza del personal que labore en dichas obras, tales como electricidad, carpintería, mecánica, jardinería pintura, albañilería, vigilancia o celaduría.

Igualmente, es necesario precisar qué se entiende por Servicios generales.

" Son aquellas actividades que se caracterizan por el predominio de tareas manuales o de simple ejecución, encaminadas a satisfacer las necesidades que le son comunes a todas las entidades, tales como cocina, ropería, lavandería, costura, transporte, traslado de pacientes, aseo en general y las propias del servicio doméstico, entre otras ".

De lo anterior se colige que en las Empresas Sociales del Estado del sector salud, la ley dispone con claridad que la regla general es que los servidores públicos ostenten la calidad de empleados públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera, y sean trabajadores oficiales quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones.

La Ley 100 de 1993, "Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones", respecto al régimen de las empresas sociales del Estado, dispuso:

*"ARTÍCULO 194. Naturaleza. La prestación de servicios de salud en forma directa por la Nación o por las entidades territoriales, se hará principalmente a través de las Empresas Sociales del Estado, que constituyen una categoría especial de entidad pública descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creadas por la ley o por las Asambleas o Concejos, según el caso, sometidas al régimen jurídico previsto en este capítulo".*

*"ARTÍCULO 195. Régimen Jurídico. Las Empresas Sociales de Salud se someterán al siguiente régimen jurídico:*

(...)

5. Las personas vinculadas a la empresa tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a las reglas del capítulo IV de la Ley 10 de 1990".

Como puede observarse, la Ley 100 de 1993 precisó en su artículo 195 que las personas vinculadas a las Empresas Sociales de Salud tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales.

Para el caso de quienes presten el servicio social obligatorio en un empleo público, el nombramiento deberá ser de período fijo y su relación será la regulada de acuerdo con las condiciones del nombramiento.

El empleado público puede ser de varios tipos:

- De carrera administrativa, es decir, vinculado después de haber superado un concurso de méritos y un periodo de prueba;
- Provisional, si desempeña transitoriamente un empleo clasificado de carrera sin haber accedido a un concurso de méritos;
- De libre nombramiento y remoción, que como su nombre lo indica libremente se nombra y se retira, en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer sus empleos de dirección y confianza, y quienes administren valores, dineros y/o bienes;
- De período fijo, es decir, son quienes se vinculan por un periodo fijo determinado en la Constitución Política o en la ley.
- Temporales, es decir quienes se encuentren vinculados en una planta temporal creada para un proyecto específico, o para cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.

Como quiera que el empleado público es vinculado mediante una relación legal y reglamentaria con la Administración, su ingreso, requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria, entre otros aspectos, están previamente establecidos, ya sea en el manual de funciones o en la ley.

Ahora bien, el Ministerio de Salud, en el Boletín Jurídico No. 1, de diciembre de 1995, la oficina jurídica conceptuó lo siguiente:

*"Cabe señalar que todo profesional en Servicio Social Obligatorio se vincula a la institución mediante la modalidad legal o reglamentaria la cual le da el carácter de Empleado Público, pero por tratarse del cumplimiento de un deber legal, el nombramiento se hace a término fijo; en consecuencia, no se requiere que al vencimiento del mismo se declare insubsistente el nombramiento o se le solicite la renuncia,..."*

Respecto al periodo y retiro de profesionales de la Salud en servicio social obligatorio, El Consejo de Estado, mediante sentencia EXP. No. 70001-23-31-000-2001-01614-01 (2998-2005) de junio 26 de 2008, de la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A., Consejero Ponente Doctor Jaime Moreno García, señaló:

*"El Servicio Social Obligatorio se encuentra plasmado en la ley 50 de 1981, el cual deberá ser prestado dentro del territorio nacional por todas aquellas personas con formación universitaria en odontología, medicina, microbiología, bacteriología, laboratorio clínico y enfermería (artículo 1). Su duración es de un año y deberá prestarse con posterioridad a la obtención del respectivo título; constituye un requisito indispensable y previo para obtener la refrendación del título (artículo 2).*

El artículo 61 de la ley 50 de 1981 reguló el tema prestacional de los profesionales del Servicio Social Obligatorio:

*"Las tasas remunerativas y el régimen prestacional al cual serán sometidos galanes prestan el servicio social obligatorio serán los propios de la institución a la cual se vincule el personal para cumplimiento de dicho servicio y se aplicarán rija la supervisión y control del Consejo nacional coordinador del servicio social obligatorio" (Resaltado fuera del texto).*

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (antes Ministerio de Salud), conceptuó sobre el tema en el Boletín Jurídico No. 1 de diciembre de 1995:

*"De conformidad con lo dispuesto en la Ley 50 de 1981, las tasas remunerativas y el régimen prestacional de los profesionales que prestan el servicio social obligatorio, serán los propios de la institución a la cual se vincule para el cumplimiento de dicho servicio, es decir se les aplicarán las mismas normas"*

*Lo anterior significa que a estos profesionales se les aplicarán los factores salariales que estén establecidos para los funcionarios de la institución donde desarrolla el servicio, las prestaciones sociales, al igual que la jornada de trabajo establecida.*

*Cabe señalar que todo profesional en servicio social obligatorio se vincula a la institución mediante la modalidad legal o reglamentaria la cual le da el carácter de empleado público, pero por tratarse del cumplimiento de un deber legal, el nombramiento se hace a término fijo,...*

*Los empleados públicos están vinculados a la administración mediante acto administrativo (decreto o resolución), sus funciones no pueden ser negociadas y están previamente descritas en leyes y reglamentos, al igual que se encuentran reglados los requisitos para desempeñar los*

empleos, sus salarios y prestaciones sociales" (Resaltado fuera del texto).

De lo anterior se concluye que los 'profesionales que deban cumplir con el Servicio Social Obligatorio quedarán sujetos a las disposiciones que en materia de personal rijan a las entidades en las cuales se vinculan."

"(...)"

"En este caso, si bien es cierto la desvinculación de la demandante es ineficaz por la razón expuesta, también lo es, que la demandante cumplió con la condición temporal de su vinculación, la cual fue establecida en la ley por pertenecer al Servicio Social Obligatorio (un año), situación que no le da lugar al reintegro."

- Laboral mediante contrato de trabajo: trabajadores oficiales o trabajadores particulares regidos por el derecho privado.

En este tipo de relación, sea en una entidad privada o en una pública, el trabajador suscribe un contrato de trabajo y lo sitúa en una relación de carácter contractual laboral.

En el sector público, se encuentra la modalidad de vinculación contractual laboral como trabajador oficial, y en entidades como las sociedades de economía mixta con participación inferior al 90% de capital social o empresas de servicios públicos domiciliarios privadas o mixtas, su personal tendrá el carácter de trabajadores particulares y estará sometido a las normas del Código Sustantivo del Trabajo

La característica principal de los trabajadores oficiales consiste en que se encuentran vinculados a la administración mediante un contrato de trabajo. Ello implica que las normas a ellos aplicables constituyen apenas un mínimo de garantías a su favor, de modo que es posible discutir las condiciones laborales, tanto al momento de celebrar el contrato como posteriormente, por medio de pliegos de peticiones, los cuales pueden dar por resultado una convención colectiva, un pacto colectivo o un fallo arbitral.

Es decir, el trabajador oficial se vincula mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales. La relación laboral del trabajador oficial con la administración tiene implicaciones bilaterales, esto es, significa en principio un acuerdo de voluntades para fijar o modificar las condiciones de trabajo, la jornada laboral, los salarios, los términos de duración del contrato, que bien pueden hacerse realidad individualmente o mediante convenciones colectivas firmadas con los sindicatos de este tipo de servidores.

El régimen jurídico que se aplica a estos trabajadores es, en principio, de derecho común, y por ende, los conflictos laborales que surjan son de competencia de los jueces laborales comunes.

Los derechos mínimos para los trabajadores oficiales se encuentran establecidos en la [Ley 6 de 1945](#), el [Decreto 2127 de 1945](#) y el [Decreto 1919 de 2002](#). Cabe subrayar que estos mínimos pueden ser mejorados entre las partes en el contrato laboral de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

Para mayor ilustración, a continuación se enunciarán las principales diferencias existentes entre un Empleado Público y un Trabajador Oficial:

- El Empleado Público se rige por una relación legal y reglamentaria, y se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión, en tanto que un Trabajador Oficial suscribe un contrato de trabajo;

- Los empleados públicos desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la Ley o el reglamento, mientras que los Trabajadores Oficiales desarrollan actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras, labores de construcción y sostenimiento de obras públicas ([D.L. 3135/68](#))

- El régimen jurídico que se aplica a los Empleados Públicos es de derecho público y las controversias que se susciten con la Administración deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en tanto que el régimen jurídico que se aplica a los Trabajadores Oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales.

- Con respecto al tema de fuero sindical, es importante señalar que el artículo 39 de la Constitución Política no hace diferenciación en esta materia y extiende este derecho a empleados y trabajadores. Según la [Ley 362 de 1997](#), "Por la cual se modifica el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y se dictan normas sobre competencia en materia laboral", la jurisdicción del trabajo conoce, entre otros, de los asuntos sobre fuero sindical de los trabajadores particulares y oficiales y del que corresponde a los empleados públicos.

En el sector privado la vinculación es contractual laboral regida por el Código Sustantivo de Trabajo y se denominan trabajadores particulares.

Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Al igual que los trabajadores oficiales, las normas a ellos aplicables constituyen apenas un mínimo de garantías a su favor, de modo que es posible discutir las condiciones laborales, tanto al momento de celebrar el contrato como posteriormente, por medio de pliegos de peticiones, los cuales pueden dar por resultado una convención colectiva, un pacto colectivo o un fallo arbitral.



Su régimen es privado, y por ende, los conflictos laborales que surjan son de competencia de los jueces laborales comunes.

- Contractual de prestación de servicios.

Son los que celebran las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad.

La vinculación mediante contrato de prestación de servicios, se rige por las disposiciones previstas en la [Ley 80 de 1993](#), por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, la cual señala:

“ARTÍCULO 32. “*DE LOS CONTRATOS ESTATALES*

(...)

3o. Contrato de prestación de servicios.

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.” (Subrayado fuera de texto)

Como puede observarse en la norma que regula los contratos celebrados con entidades públicas, los contratos de prestación de servicios son una modalidad a través de la cual las entidades estatales pueden desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad y sólo pueden celebrarse con personas naturales cuando las actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados, guardando concordancia con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política en cuanto autoriza que los particulares temporalmente desempeñen funciones públicas.

Los Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales pueden celebrarse mediante la modalidad de contratación directa con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que haya demostrado la idoneidad y experiencia directamente relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesario que haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto deberá dejar constancia escrita y seguir el procedimiento señalado en las normas.

El contrato de prestación de servicios es una de las formas excepcionales y temporales a través de la cual los particulares pueden desempeñar funciones públicas, y su fin es satisfacer necesidades especiales de la Administración que no pueden estar previstas en la planta de personal. De otra parte, en los contratos de prestación de servicio no se involucra el elemento de subordinación de tipo laboral que se halla presente en el contrato de trabajo, y tampoco da lugar al reconocimiento y pago de salarios ni prestaciones sociales.

Respecto al contrato de prestación de servicios, el Consejo de Estado mediante concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil, Radicación No 951 de febrero 7 de 1997, Consejero Ponente Dr. Javier Henao Hadrón, señaló:

*“Así, los contratos de prestación de servicios están diseñados exclusivamente como instrumento especial de colaboración para el cumplimiento de actividades transitorias, de carácter técnico o científico, relacionadas con la administración y, por ende no están previstos para ejercer mediante ellos funciones ordinarias de naturaleza pública ni para sustituir la planta de personal.”*

“De manera que para ejercicio de funciones de carácter permanente, el vínculo laboral con el Estado es de derecho público (relación legal reglamentaria) o surge del contrato de trabajo; la primera forma es la utilizada para vincular a los empleados o funcionarios, y la segunda a los trabajadores oficiales. El campo de acción que queda para el ejercicio de las actividades de carácter transitorio “que no pueden realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados”, es el propio del contrato de prestación de servicios”. (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Según el Consejo de Estado, los contratos de prestación de servicios están diseñados exclusivamente como instrumento especial de colaboración para el cumplimiento de actividades transitorias, de carácter técnico o científico, relacionadas con la administración y, por ende no están previstos para ejercer mediante ellos funciones ordinarias de naturaleza pública.

La Corte Constitucional mediante [sentencia C-614 de 2009](#), Magistrado Ponente: Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, expresó:

*“Diferencias en el tratamiento constitucional para la relación laboral ordinaria y para la vinculación contractual con el Estado.*

*En este sentido, es evidente que el Constituyente no estableció el mismo trato jurídico para la relación laboral y para la vinculación contractual por prestación de servicios con el Estado, pues mientras que la primera tiene amplia protección superior la segunda no sólo no tiene ninguna referencia constitucional porque corresponde a una de las múltiples formas del contrato estatal, sino que no puede ser asimilada a la relación laboral porque tiene alcance y finalidades distintas. Así las cosas, desde la perspectiva constitucional no es posible erigir para la relación laboral con el Estado y para el contrato de prestación de servicios consecuencias jurídicas idénticas y las mismas condiciones de acceso a la función pública.*

En desarrollo de lo dispuesto en la Constitución, el legislador definió el contrato laboral como “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (...). En múltiples oportunidades, la Corte Constitucional ha resaltado las diferencias entre el contrato de prestación de servicios y el contrato laboral. Así, por ejemplo, en la sentencia que analizó la constitucionalidad del concepto legal de contrato de prestación de servicios, la Corte recordó sus características para efectos de distinguirlo del contrato laboral, así:

...El contrato de prestación de servicios a que se refiere la norma demandada, se celebra por el Estado en aquellos eventos en que la función de la administración no puede ser suministrada por personas vinculadas con la entidad oficial contratante o cuando requiere de conocimientos especializados, para lo cual se establecen las siguientes características:

a. La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.

El objeto contractual lo conforma la realización temporal de actividades inherentes al funcionamiento de la entidad respectiva, es decir, relacionadas con el objeto y finalidad para la cual fue creada y organizada. Podrá, por esta razón, el contrato de prestación de servicios tener también por objeto funciones administrativas en los términos que se establezcan por la ley, de acuerdo con el mandato constitucional contenido en el inciso segundo del artículo 210 de la Constitución Política, según el cual “...Los particulares pueden cumplir funciones administrativas en las condiciones que señale la ley.”

b. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. Esto significa que el contratista dispone de un amplio margen de discrecionalidad en cuanto concierne a la ejecución del objeto contractual dentro del plazo fijado y a la realización de la labor, según las estipulaciones acordadas.

Es evidente que por regla general la función pública se presta por parte del personal perteneciente a la entidad oficial correspondiente y sólo, excepcionalmente, en los casos previstos, cuando las actividades de la administración no puedan realizarse con personal de planta o requieran de conocimientos especializados, aquellas podrán ser ejercidas a través de la modalidad del contrato de prestación de servicios.

c. La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. En el caso de que las actividades con ellos atendidas demanden una permanencia mayor e indefinida, excediendo su carácter excepcional y temporal para convertirse en ordinario y permanente, será necesario que la respectiva entidad adopte las medidas y provisiones pertinentes a fin de que se dé cabal cumplimiento a lo previsto en el artículo 122 de la Carta Política, según el cual se requiere que el empleo público quede contemplado en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Por último, teniendo en cuenta el grado de autonomía e independencia del contrato de prestación de servicios de que trata el precepto acusado y la naturaleza de las funciones desarrolladas, no es posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales y mucho menos con los elementos configurativos de la relación laboral, razón por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general, pues es claro que si se acredita la existencia de las características esenciales de éste quedará desvirtuada la presunción establecida en el precepto acusado y surgirá entonces el derecho al pago de las prestaciones sociales en favor del contratista, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo (...).”

De acuerdo con la Corte Constitucional, existirá una relación contractual cuando: i) se acuerde la prestación de servicios relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad pública; ii) no se pacte subordinación porque el contratista es autónomo en el cumplimiento de la labor contratada; iii) se acuerde un valor por honorarios prestados; y iv) la labor contratada no pueda realizarse con personal de planta o se requieran conocimientos especializados.

De acuerdo con las normas y jurisprudencia citadas, se considera que la contratación por prestación de servicios, solamente es procedente cuando para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere, o los conocimientos especializados que se demanden.

En ese orden de ideas, deberá verificarse el tipo de entidad (pública o privada) y las vinculaciones que proceden en cada una.

### 3. Régimen salarial y prestacional

De acuerdo con la [Ley 50 de 1981](#), las tasas remunerativas y el régimen prestacional al cual serán sometidos quienes prestan el Servicio Social Obligatorio serán los propios de la institución a la cual se vincule el personal para cumplimiento de dicho servicio.

La [Ley 1164 de 2007](#), dispuso que la vinculación de los profesionales que presten el servicio debe garantizar la remuneración de acuerdo al nivel académico de los profesionales y a los estándares fijados en cada institución o por la entidad territorial y la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud y a Riesgos Profesionales. En ningún caso podrán ser vinculados a través de terceras personas jurídicas o naturales.

La citada ley señaló que el Servicio Social sustituye para todos los efectos del personal de la salud, al Servicio Social Obligatorio creado mediante la Ley 50 de 1981. No obstante, mientras se reglamenta la presente ley continuarán vigentes las normas que rigen el Servicio Social Obligatorio para los profesionales de la salud.

Sobre los derechos que les asisten a quienes presten el servicio social obligatorio, el Ministerio de Salud mediante concepto No. 2482 de mayo 16 del 2002, al respecto expresó lo siguiente:

"1. Legislación Servicio Social Obligatorio:

*(...) la remuneración del personal que preste el Servicio Social Obligatorio no podrá ser inferior a los cargos de planta de las instituciones en la cual presten sus servicios y que dichos profesionales gozarán de las mismas garantías del personal de planta, en cuanto a honorarios, compensatorios, etc.*

*Por su parte el artículo 12 de la Resolución en comento señala que los profesionales que cumplan el Servicio Social Obligatorio estarán sujetos a las disposiciones vigentes que en materia de personal, salarios y prestaciones sociales rijan a las entidades donde prestan dicho servicio." (Subraya fuera del texto).*

La Oficina Jurídica del Ministerio de Salud, en el Boletín Jurídico Número 1 de diciembre de 2005 manifestó lo siguiente en relación con los profesionales que prestan el servicio social obligatorio:

*"De conformidad con lo dispuesto en la Ley 50 de 1981, las tasas remunerativas y el régimen prestacional de los profesionales que prestan el Servicio Social Obligatorio, serán los propios de la institución a la cual se vincule para el cumplimiento de dicho servicio, es decir se les aplicará las mismas normas.*

*Lo anterior significa que a estos profesionales se les aplicarán los factores salariales que estén establecidos para los funcionarios de la institución donde desarrolla el servicio, las prestaciones sociales, al igual que la jornada de trabajo establecida.*

*Cabe señalar que todo profesional en Servicio Social Obligatorio se vincula a la institución mediante la modalidad legal o reglamentaria la cual le da el carácter de Empleado Público, pero por tratarse del cumplimiento de un deber legal, el nombramiento se hace a término fijo; en consecuencia, no se requiere que al vencimiento del mismo se declare insubsistente el nombramiento o se le solicite la renuncia,..."*

En ese orden de ideas, y de acuerdo con lo señalado en el acápite relacionado con el tipo de vinculación, se precisará el régimen salarial y prestacional, dependiendo de si la plaza para cumplir el servicio social obligatorio se trata de un empleo público, o si es un cargo de trabajador oficial o particular.

- Relación legal y reglamentaria:

Como ya se señaló en el acápite anterior, los empleos públicos, al tener una relación legal y reglamentaria, tienen derecho a percibir la remuneración fijada para tal efecto por el respectivo acto administrativo dictado por la autoridad competente.

Régimen salarial de las entidades del orden nacional:

Si la entidad es del orden nacional, su régimen salarial está determinado en el [Decreto ley 1042 de 1978](#)<sup>[1]</sup> y en el [Decreto 199 de 2014](#)<sup>[2]</sup>.

El [Decreto ley 1042 de 1978](#), señala como elementos salariales:

"ARTÍCULO 42. DE OTROS FACTORES DE SALARIO. Además de la asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos del valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios.

Son factores de salario:

- a) Los incrementos por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 97 de este Decreto.
- b) Los gastos de representación.
- c) La prima técnica.
- d) El auxilio de transporte.
- e) El auxilio de alimentación.
- f) La prima de servicio.
- g) La bonificación por servicios prestados.
- h) Los viáticos percibidos por los funcionarios en comisión."

A su vez, el [Decreto 199 de 2014](#) establece las siguientes escalas salariales para los diferentes empleos públicos, de acuerdo con el grado salarial.

"ARTÍCULO 2o. ASIGNACIONES BÁSICAS. A partir del 1o de enero de 2014, las asignaciones básicas mensuales de las escalas de empleos de las

entidades de que trata el artículo 1o del presente decreto serán las siguientes:

GRADO SALARIAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
1	2.378.102	2.320.884	1.401.228	651.338	-
2	2.659.452	2.509.775	1.548.877	653.717	-
3	2.808.156	2.738.970	1.618.768	734.282	-
4	2.984.719	3.117.271	1.704.531	778.027	-
5	3.061.526	3.197.298	1.803.069	827.660	616.000
6	3.197.298	3.620.282	1.865.855	996.149	670.897
7	3.388.480	4.041.863	1.958.224	1.061.488	734.282
8	3.463.211	4.423.249	2.055.587	1.088.393	778.027
9	3.591.578	4.648.529	2.144.072	1.197.798	827.660
10	3.858.384	4.833.881	2.217.231	1.253.433	909.693
11	3.918.226	5.082.669	2.310.581	1.321.401	981.908
12	4.041.863	5.338.346	2.451.405	1.401.228	1.054.312
13	4.216.838	5.852.951	2.655.992	1.494.296	1.088.393
14	4.444.001	6.178.106	2.842.284	1.548.877	1.112.236
15	4.536.457	6.305.210	3.142.442	1.618.768	1.146.808
16	4.599.184	6.928.307	3.387.997	1.828.987	1.197.798
17	4.850.665	7.654.581	3.563.568	1.957.975	1.223.093
18	5.253.436	8.308.552	3.837.785	2.151.650	1.253.433
19	5.657.111		4.128.128		1.285.765
20	6.220.826		4.443.832		1.325.712
21	6.306.030		4.736.391		1.381.507
22	6.977.976		5.094.139		1.466.034
23	7.664.198		5.382.558		1.618.768
24	8.270.126		5.804.191		1.765.609
25	8.917.024				1.958.224
26	9.380.708				2.103.300
27	9.845.794				
28	10.394.377				

PARÁGRAFO 1o. Para las escalas de los niveles de que trata el presente artículo, la primera columna fija los grados salariales correspondientes a las diferentes denominaciones de empleos, la segunda y siguientes columnas comprenden las asignaciones básicas mensuales para cada grado y nivel.

PARÁGRAFO 2o. Las asignaciones básicas mensuales de las escalas señaladas en el presente artículo corresponden a empleos de carácter permanente y de tiempo completo.

Se podrán crear empleos de medio tiempo, los cuales se remunerarán en forma proporcional al tiempo trabajado y con relación a la asignación básica que les corresponda.

Se entiende, para efectos de este decreto, por empleos de medio tiempo los que tienen jornada diaria de cuatro (4) horas.”

Si la entidad es del orden territorial, esto es, departamental o municipal, debe tenerse en cuenta lo siguiente frente a la determinación de las escalas salariales:

Régimen salarial de las entidades del orden territorial:

Si la entidad es del orden departamental, debe tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 300 de la Constitución Política, Modificado por el art. 2, Acto Legislativo 01 de 1996, que en su numeral 7, señala:

“Corresponde a las Asambleas Departamentales, por medio de ordenanzas:

(...)

7. Determinar la estructura de la Administración Departamental, las funciones de sus dependencias, las escalas de remuneración correspondientes a sus distintas categorías de empleo; crear los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales del departamento y autorizar la formación de sociedades de economía mixta.”

A su vez, el artículo 305 de la Carta Política dispone:

“Son atribuciones del gobernador:

(...)

7. Crear, suprimir y fusionar los empleos de sus dependencias, señalar sus funciones especiales y fijar sus emolumentos con sujeción a la ley y a las ordenanzas respectivas. Con cargo al tesoro departamental no podrá crear obligaciones que excedan al monto global fijado para el

*respectivo servicio en el presupuesto inicialmente aprobado.”*

De conformidad con las anteriores disposiciones constitucionales, es claro que la facultad para el señalamiento de las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos en sus dependencias en los departamentos, fue asignada a las Asambleas departamentales; y la de fijación de emolumentos es de los Gobernadores, con arreglo a las ordenanzas respectivas.

Si la entidad es del orden municipal, debe tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 313 de la Constitución Política, que en su numeral 6, señala:

*“ARTÍCULO 313. Corresponde a los concejos:*

*(...)*

*6. Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.*

*(...)”*

A su vez, el artículo 315 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en su numeral 7, señala:

*ARTÍCULO 315. Son atribuciones del alcalde:*

*(...)*

*7. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.*

*(...)”*

De conformidad con las anteriores disposiciones constitucionales, es claro que la facultad para el señalamiento de las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos en sus dependencias, fue asignada a los Concejos Municipales; y la de fijación de emolumentos es de los alcaldes municipales, con arreglo a los acuerdos respectivos.

En lo relacionado con la competencia para definir el régimen salarial de los empleados públicos en los entes territoriales, es necesario citar inicialmente algunos apartes de la [Sentencia C-510 de 1999 de la Corte Constitucional](#), así:

*“Existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, así: Primero, el Congreso de la República, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en la determinación de este régimen. Segundo, el Gobierno Nacional, a quien corresponde señalar sólo los límites máximos en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los principios establecidos por el legislador. Tercero, las Asambleas Departamentales y Concejos Municipales, a quienes corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo de que se trate. Cuarto, los Gobernadores y Alcaldes, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dicten las asambleas departamentales y concejos municipales, en las ordenanzas y acuerdos correspondientes. Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional.”*

La Corte Constitucional en [sentencia C-402 del 3 de julio de 2013](#), Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva, resolvió la Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 1°, 31, 45, 46, 50, 51, 58 y 62 (parciales) del [Decreto 1042 de 1978](#) “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”, ratificó el criterio jurisprudencial, en el sentido de que la determinación del régimen salarial de los servidores públicos del orden territorial responde a una fórmula de armonización entre el principio de Estado unitario y el grado de autonomía que la Constitución reconoce a las entidades locales.

Esta articulación se logra a partir de una fórmula concurrente en la que el Legislador determinar los criterios y objetivos generales mediante ley marco, la que corresponde a la actualidad a la [Ley 4 de 1992](#) y el Gobierno determina el régimen salarial del nivel central y los criterios generales para que las entidades territoriales ejerzan las competencias citadas.

En consecuencia, frente al régimen salarial de los servidores de Rama Ejecutiva en el nivel territorial, opera un mecanismo de armonización entre el principio del Estado unitario, que se expresa en la potestad del Congreso de prever objetivos y criterios generales y del Gobierno de prescribir la regulación particular, y el grado de autonomía de las entidades territoriales, que comprende la facultad para fijar las escalas de remuneración y los emolumentos correspondientes, en concordancia con el marco y topes previstos en la ley.

En virtud de lo dispuesto en la [Ley 4ª de 1992](#), el [Decreto 185 del 7 de febrero de 2014](#), “Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional” establece los

máximos salariales para Gobernadores y Alcaldes, así como los límites para empleados públicos de las entidades del orden territorial, de la siguiente forma:

*“ARTÍCULO 7°. El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2012 queda determinado así:*

NIVEL JERÁRQUICO SISTEMA GENERAL	LIMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
DIRECTIVO	\$ 10.394.377
ASESOR	\$ 8.308.552
PROFESIONAL	\$ 5.804.191
TÉCNICO	\$ 2.151.650
ASISTENCIAL	\$ 2.130.300

Igualmente, el citado Decreto preceptúa:

*“ARTÍCULO 8. Ningún empleado público de las entidades territoriales podrá percibir una asignación básica mensual superior a los límites máximos establecidos en el artículo 7° del presente Decreto.*

*En todo caso, ningún empleado público de las entidades territoriales podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Gobernador o Alcalde respectivo”.*

*“ARTÍCULO 11. Ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial, ni autorizar o fijar asignaciones básicas mensuales que superen los límites máximos señalados en el presente decreto, en concordancia con lo establecido en los artículos 10 y 12 de la Ley 4a de 1992. Cualquier disposición en contrario carecerá de efectos y no creará derechos adquiridos.”*

Así entonces, corresponde a las Asambleas y Concejos Municipales, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, fijar conforme al presupuesto respectivo y dentro de los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional, las escalas de remuneración correspondientes a las diferentes categorías de empleos del departamento o del municipio, según corresponda, , incluyendo las Empresas Sociales del Estado del orden territorial como entidades descentralizadas del municipio, teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para los entes territoriales previsto en el [Decreto ley 785 de 2005](#).

Por lo tanto, el Gobierno Nacional expide los Decretos que establecen los límites máximos salariales a los que deben ceñirse los Concejos Municipales y las Asambleas Departamentales para fijar las escalas salariales para el respectivo ente territorial y sus entidades descentralizadas, entre las que se encuentran las empresas industriales y comerciales del Estado, resaltando que ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial, ni autorizar o fijar asignaciones básicas mensuales que superen los límites máximos señalados en los citados decretos.

En consecuencia, cuando las autoridades del Hospital establecen la planta de personal, deben tomar los grados salariales requeridos de la escala establecida por el Concejo Municipal.

Régimen de prestaciones:

Si la entidad es del orden nacional o territorial, su régimen prestacional es el señalado en el [Decreto 1045 de 1978](#)<sup>[3]</sup>.

Es importante aclarar que a partir de la vigencia del [Decreto 1919 de 2002](#), el Gobierno Nacional, en ejercicio de la facultad señalada en los literales e) y f) del numeral 19 del artículo 150 de la Constitución Política de 1991, efectuó la unificación del régimen prestacional de los empleados públicos del nivel nacional y territorial señalando para tal efecto que a los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades a las cuales se les aplica el citado decreto, gozarán de las prestaciones sociales señaladas para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional.

Por tanto, se deben reconocer las prestaciones sociales en los términos indicados en el [Decreto ley 1045 de 1978](#) y las normas especiales que las regulan. Según este decreto, las prestaciones sociales son las siguientes:

1. Prima de Navidad.
2. Vacaciones.
3. Prima de vacaciones.
4. Subsidio familiar.

5. Auxilio de cesantía.
6. Intereses a las cesantías.
7. Calzado y vestido de labor.
8. Pensión de vejez
9. Indemnización sustitutiva de la pensión de vejez.
10. Pensión de invalidez.
11. Indemnización sustitutiva de la pensión de invalidez
12. Pensión de sobrevivientes.
13. Auxilio de maternidad.
14. Auxilio por enfermedad.
15. Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
16. Auxilio funerario.
17. Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, servicio odontológico (seguridad social en salud).

Así las cosas y de acuerdo con lo señalado en el artículo 6 del Decreto 2396 de 1981 relativa al hecho que quienes se desempeñen en empleos en ejercicio del servicio social obligatorio cuentan con los mismos derechos y obligaciones que señalan las disposiciones que en materia de personal rijan en las entidades a las cuales se vinculen, se concluye que si la persona se encuentra vinculada en un empleo público, tendrá derecho al régimen salarial y prestacional definido para la entidad, dependiendo si es del orden nacional, departamental o municipal.

De conformidad con lo expuesto, es viable concluir que quien presta el Servicio Social Obligatorio tendrá derecho a que su salario, así como sus prestaciones sociales sean las equivalentes a las de los cargos de planta de la institución en la cual preste sus servicios, y tendrá derecho a las mismas garantías y obligaciones de estos, garantizando la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud y a Riesgos Profesionales.

- Laboral mediante contrato de trabajo: trabajadores oficiales o trabajadores particulares regidos por el derecho privado

Como se señaló anteriormente, el trabajador oficial se vincula mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales.

La relación laboral del trabajador oficial con la administración tiene implicaciones bilaterales, esto es, significa en principio un acuerdo de voluntades para fijar o modificar las condiciones de trabajo, la jornada laboral, los salarios, los términos de duración del contrato, que bien pueden hacerse realidad individualmente o mediante convenciones colectivas firmadas con los sindicatos de este tipo de servidores.

De acuerdo con lo anterior, los trabajadores oficiales se regulan en material salarial y prestacional por lo establecido en el contrato de trabajo, el reglamento interno, y dada su condición para suscribir convenciones colectivas, también se sujetan a lo establecido en las mismas. El mínimo en materia de prestaciones es el establecido en el Decreto ley 1045 de 1978, garantizando la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud y a Riesgos Profesionales.

El trabajador particular a quien se le aplica el [Código Sustantivo de Trabajo](#) también vincula mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar.

La remuneración de los profesionales que prestan el servicio social obligatorio mediante contrato de trabajo debe fijarse de acuerdo al nivel académico de los profesionales y a los estándares fijados en cada institución.

En cuanto a las prestaciones, tendrá derecho a que se garantice su afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud y a Riesgos Profesionales, y al reconocimiento de las siguientes:

1. Vacaciones anuales remuneradas (art. 186 y ss. del CST)
2. Auxilio de cesantía (art. 249 y ss. del CST)
3. Intereses a las cesantías.

4. Calzado y vestido de labor. (art. 230 y ss del CST)
  5. Prima de servicios (art. 306 y ss. del CST)
  6. Auxilio de maternidad (art. 236 y ss CST)
  7. Auxilio por enfermedad.
  8. Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
  9. Auxilio funerario. (art. 247 y ss del C.S.T)
  10. Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, servicio odontológico (seguridad social en salud).
- Contractual de prestación de servicios

Bajo esta modalidad no se genera relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable. Por tal razón, el valor de los honorarios que se reciban por los servicios será el acordado en el contrato de prestación de servicios.

#### 4. Jornada laboral

Como ya se ha señalado anteriormente, los profesionales que cumplan el Servicio Social Obligatorio estarán sujetos a las disposiciones vigentes que en materia de personal rijan a las entidades donde prestan dicho servicio. En ese orden de ideas, y de acuerdo con lo señalado en el acápite relacionado con el tipo de vinculación, se precisará la jornada laboral dependiendo de si la plaza para cumplir el servicio social obligatorio se trata de un empleo público, o si es un cargo de trabajador oficial o particular.

- Relación legal y reglamentaria: empleos públicos

Mediante la [sentencia C-1063 del 16 de agosto de 2000](#), expedida por la Corte Constitucional, se unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial. En esta sentencia la Corte consideró que el Decreto 1042 de 1978 era aplicable a los empleados públicos del orden territorial, ya que este Decreto adiciona el Decreto 2400 de 1968, y el [artículo 87](#) de la Ley 443 de 1998 dispuso que el Decreto 2400 y las normas que lo modificaran, sustituyeran o adicionaran se aplicarían a dichos empleados.

Conforme a lo dispuesto en el [artículo 33](#) del Decreto 1042 de 1978 la jornada máxima legal para los empleados públicos nacionales es de 44 horas a la semana, y de lo establecido en el [artículo 21](#) de la misma norma se infiere que los empleos de tiempo completo tienen una jornada diaria de 8 horas, jornada esta aplicable a los empleados públicos territoriales, entre ellos a los que laboran en entidades prestadoras de servicios de salud (en virtud de la [sentencia C-1063 de 2000](#)).

Adicionalmente, para los empleados públicos que cumplen funciones en el campo médico - asistencial en las entidades prestadoras 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. Esto es, por Ej., que si un empleado 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 1042/78](#)) podrá, en la misma o en otra entidad, tener una vinculación adicional o celebrar un contrato de prestación de servicios retribuido con honorarios, por medio tiempo o por horas sin sobrepasar el máximo de 12 horas, previsto en la citada ley 269.

Respecto del Servicio Médico - Asistencial esta Oficina considera lo siguiente, teniendo en cuenta el contexto de la Ley 269 de 1996, la Ley 100 de 1993 y la nomenclatura y clasificación de empleos del sector salud:

Servicio Médico - Asistencial: Es el que tiene por objeto la prestación directa de servicios médicos, odontológicos, quirúrgicos, hospitalarios, farmacéuticos, así como servicios paramédicos y demás, conducentes a conservar o restablecer la salud de los pacientes.

Respecto a la jornada laboral del personal que labora en el empleo de imágenes diagnósticas o rayos x, en el sector oficial no se conoce reglamentación especial sobre la materia para estos empleados, de tal manera que se les aplica el [artículo 33](#) del Decreto 1042 de 1978.

Existe una reglamentación especial en cuanto a las vacaciones, que se encuentra contemplada en el [Decreto 1848 de 1969](#), por el cual se reglamenta el [Decreto 3135 de 1968](#) y que señala: "Artículo 43º. DERECHO A VACACIONES. "(...) 2. El personal científico que trabaje al servicio de campañas antituberculosas así como los que laboren en el manejo y aplicación de rayos X y sus ayudantes tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada seis (6) meses de servicios. (Subrayado nuestro) (...)"

Este derecho especial, como lo manifiesta la norma, lo tienen únicamente los empleados públicos que laboren en rayos X y están expuestos a radiaciones ionizantes, lo que quiere decir que disfruten de dos (2) períodos de vacaciones al año, que excluyen el período anual que corresponde a la generalidad de los servidores de la administración pública.

El [decreto 1042 de 1978](#), dispone: "ARTÍCULO 33º. "DE LA JORNADA DE TRABAJO.- La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia<sup>[4]</sup> podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias,



sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro del límite 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. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras." (Se subraya).

El [Decreto 85 de enero 10 de 1986](#) "por el cual se establece la jornada de trabajo para los empleos de celadores", y que modificó en lo pertinente el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, dispone: Artículo 1º.- A partir de la vigencia del presente decreto, a la asignación mensual fijada por la escala de remuneración para los empleos de celadores, corresponde una jornada de trabajo de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. (...)

Como se observa, en los términos del [artículo 33](#) del decreto 1042 de 1978, dentro del límite de la jornada de 44 horas semanales, o de 66 horas semanales, para quienes cumplan actividades discontinuas o intermitentes, el jefe del respectivo organismo puede señalar los horarios 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. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras, según el artículo 36 y concordantes del mencionado decreto.

La jornada de trabajo corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada, dentro de los parámetros máximos señalados por la ley; para el caso de los empleados públicos la norma que establece ese máximo es el decreto 1042 de 1978, el que determina que la asignación básica mensual corresponde a la jornada de 44 horas semanales, por lo cual ante jornadas inferiores la retribución será proporcional.

"La protección al trabajo establecida por mandato del artículo 25 constitucional, incluye la fijación de jornadas máximas, dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la relación laboral y estén sometidos a las órdenes del patrono. La jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin periodos de descanso razonable previamente estipulados, atenta contra la dignidad del trabajador, cercana su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior. (...)

Así pues, toda relación laboral establecida por empleadores particulares, o por el Estado o entidades públicas en su condición de patronos, exige a la luz del ordenamiento jurídico, jornadas máximas y los períodos de descanso a ellas correspondientes."<sup>[5]</sup>

Jornada Ordinaria Nocturna, Jornada Mixta y Horas Extras.

El citado [decreto 1042 de 1978](#), establece: "Artículo 34º.- De la jornada ordinaria nocturna. Se entiende por jornada ordinaria nocturna la que de manera habitual empieza y termina entre las 6 p.m. y las 6 a.m., del día siguiente.

Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales para quienes trabajan por el sistema de turnos, los empleados que ordinaria o permanentemente deban trabajar en jornada nocturna tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor de la asignación mensual.

No cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las 6 p.m., completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artículo. "(negrilla y subrayado nuestro)

"Artículo 35º.- De las jornadas mixtas. Sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales para los funcionarios que trabajen ordinariamente por el sistema de turno, cuando las labores se desarrollen ordinaria o permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, la parte del tiempo trabajado durante estas últimas se remunerará con el recargo del treinta y cinco (35%) por ciento, pero podrá compensarse con períodos de descanso.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artículo. "

Artículo 36º.- 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 este hubiere delegado tal atribución, autorizarán descanso compensatorio o pago de horas extras "(...)

El pago de horas extras o el reconocimiento del descanso compensatorio se sujetan a los siguientes requisitos:

- 1.- Deben existir razones especiales del servicio.
- 2.- El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.

3.- El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con los recargos respectivos.

4.- En ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales. Si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo.

5.- Sólo se puede autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, cuando el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19.<sup>161</sup> (Decretos salariales dictados anualmente, el último de ellos, es el decreto 4150 de diciembre 10 de 2004.)

6.- El reconocimiento del tiempo trabajado en forma suplementaria se hará por resolución.

En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

Las horas extras diurnas se liquidarán con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre la remuneración básica fijada por la ley para el respectivo empleo.

“ARTÍCULO 37º.-“*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.

Este trabajo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre la asignación básica mensual.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras.

En todos los demás aspectos el trabajo extra nocturno se regulará por lo dispuesto en el artículo anterior.”

Vemos, entonces, que la jornada ordinaria nocturna está definida en el decreto 1042 de 1978 en forma separada para diferenciarla de las horas extras nocturnas y así otorgarle un tratamiento y pago también diferentes. Conforme al artículo 34, es aquella que de manera habitual empieza y termina entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente. Así, los empleados que ordinaria o permanentemente deban trabajar en jornada nocturna tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la asignación mensual. No cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las 6:00 p.m. completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo.

El pago de la jornada nocturna sólo requiere que el servicio se preste de manera "ordinaria o permanente" en el horario nocturno, independientemente del nivel jerárquico del empleo. Se resalta que esta modalidad de jornada no es dable compensarla en tiempo de descanso. Por el contrario, si el servicio se presta de manera excepcional en dicha jornada, su pago se hace de conformidad con el régimen de las horas extras.

Dominicales y Festivos.

“ARTÍCULO 39º. “*DEL TRABAJO ORDINARIO EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS.*- Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten servicio por el sistema de turnos, los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual o permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

La contraprestación por el día de descanso compensatorio se entiende involucrada en la asignación mensual (...) “

Tal descanso debe darse en un día hábil.

En cuanto al término “habitual” enmarcado dentro de las jornadas ordinarias de trabajo, cabe señalar lo dicho por la doctrina:

“Tal sistema presupone la calificación básica de habitualidad y permanencia de un servicio de trabajo, por oposición a la que recaería sobre un trabajo ocasional, transitorio, ajeno por naturaleza a sistemas o prospectos, determinables en cada caso y sólo para uno, con un ámbito restringido orgánicamente y viable sólo por “razones de servicio” “

“Y es apenas lógico que como habitual se considere un trabajo de tal naturaleza que no puede interrumpirse domingos y festivos, aunque no lo cumplan siempre los mismos empleados, sino se alterne al efecto conforme a un sistema establecido previamente por requerirlo la naturaleza de dicho trabajo” <sup>171</sup>

Por su parte la Sección Segunda del Consejo de Estado, en sentencia de 13 de agosto de 1.998, expediente 21-98, precisó:

“... el trabajo habitual u ordinario en dominical y festivo, es aquél que se presta en forma permanente, aún cuando el empleado lo haga por el sistema de turnos, pues la permanencia se refiere a la habitualidad del servicio. (...) “

ARTÍCULO 40.-“*DEL TRABAJO OCASIONAL EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS.*-Por razones especiales de servicio podrá autorizarse el trabajo ocasional en días dominicales o festivos.

Para efectos de la liquidación y el pago de la remuneración de los empleados públicos que ocasionalmente laboren en días dominicales y festivos, se aplicarán las siguientes reglas (...)

El trabajo ocasional en días dominicales o festivos se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, a elección del funcionario. Dicha retribución será igual al doble de la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo, o proporcionalmente al tiempo laborado si éste fuere menor. (...)" (Subrayado nuestro)

Para la autorización de este trabajo, se deberá tener en cuenta los niveles de empleos y las condiciones a que se hace referencia este artículo 40, el cual ha sido modificado en cuanto a los niveles de empleos, según consta en los Decretos salariales, entre ellos, el 3535 de 2003 , derogado por el Decreto 4150 de 2004., que dispone:

"ARTÍCULO 12. HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS. Para que proceda el pago de horas extras y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento, cuando a ello hubiere lugar, de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, el empleado deberá pertenecer al Nivel Técnico hasta el grado 09 o al Nivel Asistencial hasta el grado 19. (...)"

Para los empleos del orden territorial se efectuará la equivalencia que corresponda frente a los niveles y grados salariales que le son aplicables, según se ha expresado en este concepto.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en fallo de 11 de diciembre de 1997, expediente 10.079, se pronunció sobre el trabajo habitual y ocasional en días dominicales y festivos, así:

"La razón de ser de dicha distinción normativa - se refiere a la remuneración diferente por trabajo habitual u ocasional en días dominicales o festivos - radica en la necesidad de garantizar el derecho fundamental al descanso a quienes laboren con regularidad (que no significa continuidad), en días que para la generalidad a los trabajadores son de descanso obligatorio, pues de no brindar el legislador ese amparo específico, se permitiría la explotación de esos trabajadores, riesgo que no se corre respecto de quienes cumplen esa tarea en domingo de manera excepcional y dentro de las restricciones legales..."

Por todo lo expuesto, es preciso tener en cuenta que no se ajusta a la ley que el trabajo se convierta en habitual y permanente en horas diferentes a la jornada máxima legal y para empleados que no tienen derecho al reconocimiento del trabajo suplementario y en dominicales y festivos, por cuanto, la razón de que exista una jornada de trabajo, es con la finalidad de que el servicio se preste dentro de la misma y que el trabajador disfrute del descanso que le corresponde por ley.

#### Sistema de Turnos

Aunque no existe norma específica que regule para los empleados públicos la jornada laboral por el sistema de turnos, atendiendo a la naturaleza del servicio público de salud y la necesidad de la continuidad en el mismo, es posible adecuar la jornada laboral - que es de 44 horas semanales - del personal que se requiera para que se cumpla de manera ininterrumpida en jornadas diurnas, nocturnas o mixtas, como también distribuir esta jornada de 44 horas en los horarios de trabajo que se hagan necesarios, atendiendo la demanda de servicios, las cargas de trabajo y la disponibilidad presupuestal.

#### Disponibilidad

La ley no ha definido lo que ha de entenderse por "disponibilidad" en materia de jornada laboral. La Corte suprema de Justicia en sentencia de Casación del 11 de mayo de 1968, sobre el tema expresó:

"... no toda "disponibilidad" o "vocación" permanente, por un periodo más o menos largo a prestar el servicio efectivo puede calificarse como trabajo enmarcado dentro de la jornada ordinaria o la suplementaria delimitadas en la ley, pues esta llamada "disponibilidad" tiene tales matices de servicio más o menos frecuentes, y de descansos, tiempo para tomar alimentos, oportunidades de ocuparse en actividad diferente del servicio objeto del compromiso y aún, en ocasiones, de servir a personas diferentes o trabajar en forma autónoma, que encasillar toda "disponibilidad" dentro de la jornada que hace relación a la propia actividad laboral, ...

" No pudiendo adoptarse, por lo anotado, el criterio general de "disponibilidad" como trabajo, es necesario establecer cuándo y en qué medida el no cumplir la actividad concreta laboral sino mantenerse a órdenes del patrono, significa servicio y se incluye en la jornada de trabajo. Porque si esta modalidad de mantenerse a órdenes del patrono, se cumple en el lugar de servicio, sin posibilidad de retirarse de él y sin ocasión de destinar tiempo para tomar alimentos, dormir o cumplir ninguna actividad lucrativa propia, es indudable que tal "disponibilidad" si encaja dentro de la asimilación al servicio para enmarcarla en la jornada laboral. Y lo propio ocurre si el trabajador debe radicarse, con las modalidades anotadas en determinado lugar. Pero si la disponibilidad permite al subordinado emplear tiempo para alimentarse, dormir, salir del sitio de trabajo y permanecer en su propia casa, sólo dispuesto a atender el llamado del trabajo efectivo cuando este se presente, no puede considerarse dentro de la jornada laboral el tiempo empleado en alimentarse o en dormir o en ocuparse en su propio domicilio de actividades particulares, aunque no lucrativas... Es cierto que la "disponibilidad" normalmente conlleva una restricción a la libertad de aprovechamiento autónomo del tiempo por el trabajador, por la necesaria radicación en determinados sitios para la facilidad de atención del servicio demandado... la sola "disponibilidad" convenida en el contrato de trabajo puede determinar por esa restricción a la libre disposición de su tiempo por el trabajador, una retribución por si sola, ya que quede compensada dentro del salario que corresponda a la jornada ordinaria laboral, es decir con el salario corriente estipulado en el contrato cuando es salario fijo, así no se desempeñe ningún servicio efectuado por algún lapso o este trabajo sea inferior en duración a la jornada ordinaria..."

De conformidad con lo anteriormente transcrito y en concepto de esta oficina jurídica, se considera que es claro que procede el pago de la disponibilidad cuando ésta se cumpla en el lugar de trabajo, de tal suerte que el empleado no puede realizar otras actividades. Ahora bien, si durante esta disponibilidad el empleado permanece en su casa, desarrollando actividades familiares y personales, en principio se considera que no procede el pago, en cuanto no existe prestación efectiva de las funciones propias del empleo, y sólo sería viable el pago de la “disponibilidad” cuando el funcionario efectivamente es llamado para atender el servicio.

No obstante, tal como lo expresa la sentencia, 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.

El Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil - Consejero Ponente: Dr. Flavio Augusto Rodríguez Arce, de fecha nueve (9) de marzo de 2000 - Radicación número: 1254, sobre los turnos de “disponibilidad”, expresó:

“Los turnos de disponibilidad no están expresamente reglamentados en la ley. Por aplicación de las normas generales - [decreto 1042 de 1978](#) - y partiendo de la noción de jornada de trabajo, se concluye que si el servidor está cumpliendo la jornada asignada y el turno de disponibilidad está comprendido en ella y 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.” (...)

(...) “ 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.

En el primer caso puede presentarse, además, la posibilidad de trabajo suplementario, el que será remunerado como ya quedó expuesto.

En consecuencia, en estos eventos la entidad nominadora al designar el personal médico, señalará el número de horas que deben ser cumplidas y, al asignar el horario, determinará las modalidades de prestación del servicio, las jornadas respectivas y los turnos de disponibilidad. Las consecuencias salariales se derivan de dichas condiciones laborales.” (...)

Con base en lo expuesto y en relación con su consulta, es posible concluir:

1.- A los empleados públicos administrativos y a los que cumplen funciones en el campo médico - asistencial en los Hospitales y Empresas Sociales del Estado se les aplica lo establecido en el [Decreto 1042 de 1978](#) sobre jornada laboral, esto es 44 horas semanales. Respecto de los segundos y de acuerdo con lo consagrado en la [Ley 269 de 1996](#), si tienen más de una vinculación a dichas entidades del Estado, bien sea laboral o contractual, su jornada máxima podrá ser de 12 horas diarias o 66 horas semanales.

Debe recordarse que según lo previsto en la [Ley 100 de 1993](#), las Empresas Sociales del Estado en materia contractual se rigen por el derecho privado.

En el caso del personal que presta sus servicios en rayos X, la ley no ha establecido una jornada especial, por lo cual se le aplicará, de igual manera, la de 44 horas semanales, pudiendo ser distribuida mediante los horarios que el jefe del organismo establezca.

Quienes cumplan actividades discontinúas o intermitentes, como en el caso, por ejemplo de algunos conductores, se les podrá señalar una jornada máxima de 12 horas diarias y 66 a la semana, la labor que supera esta jornada se reconocerá como horas extras.

2.- En relación con las horas extras, como se anotó, serán autorizadas previo el cumplimiento de determinados requisitos y sólo para los empleados pertenecientes a los niveles de empleos técnico, operativo y asistencial, en los grados salariales que correspondan frente al nivel técnico grado 09 y asistencial grado 19 de la nomenclatura de empleos del orden nacional.

Las horas extras serán canceladas en dinero hasta la cantidad de 50; si se supera este número se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día por cada 8 horas laboradas. Dependiendo el horario en que se cumplan, éstas pueden ser diurnas o nocturnas y se pagarán con un recargo del 25% las primeras y del 75% las segundas.

El personal médico, si pertenece al nivel profesional no tiene derecho al reconocimiento de horas extras, como tampoco al pago del trabajo en dominicales y festivos laborados de manera ocasional; pero sí tendrá derecho al pago de dominicales y festivos laborados de manera habitual o permanente.

3.- El trabajo realizado ordinariamente en jornada nocturna tendrá un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento, y se reconocerá sin limitación alguna en cuanto a los niveles de empleo, pues la ley no la ha estableció.

4.- En cuanto al trabajo en dominicales y festivos de manera ocasional, éste da lugar a la compensación con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, a elección del funcionario y sólo se reconoce a los empleos de los niveles de empleos que establece la ley.

El trabajo habitual o permanente en los días dominicales o festivos, dará derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo - valor no susceptible de ser compensado en tiempo- por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado en el mes completo. El valor doble de la remuneración que corresponde al trabajo habitual en dominicales y festivos no incluye la remuneración ordinaria del empleo; este doble pago es independiente y adicional a la remuneración habitual del empleo, lo que conlleva efectivamente a un triple pago.

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley 50 de 1981 y del decreto reglamentario 2396 del mismo año, las personas que deban cumplir con el servicio social obligatorio quedarán sujetas a las tasas remunerativas, el régimen prestacional y el régimen de personal que rige en las entidades a las cuales se vinculan.

Concluimos que no puede reconocerse horas extras a los profesionales que prestan el servicio social obligatorio, en razón a que no se encuentran dentro de las previsiones consagradas en la ley para tener este derecho.

Sin embargo, si han laborado en dominicales y festivos de manera habitual, tendrán derecho al reconocimiento de los recargos de que trata el [Decreto 1042 de 1978](#).

De otra parte, es claro que procede el pago de la disponibilidad cuando ésta se cumpla en el lugar de trabajo, de tal suerte que el empleado no puede realizar otras actividades. Ahora bien, si durante esta disponibilidad el empleado permanece en su casa, desarrollando actividades familiares y personales, en principio se considera que no procede el pago, en cuanto no existe prestación efectiva de las funciones propias del empleo, y sólo sería viable el pago de la "disponibilidad" cuando el funcionario efectivamente es llamado para atender el servicio.

- Laboral mediante contrato de trabajo: trabajadores oficiales o trabajadores particulares regidos por el derecho privado

En materia de jornada laboral, para los trabajadores oficiales, será el reglamento de trabajo de cada entidad el que determine la jornada laboral a aplicar ([Decreto 2127 de 1945](#)).

Las normas vigentes que regulan la jornada laboral para los trabajadores oficiales, son:

[Ley 6ª de 1945](#).- "Artículo 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. ([exequible C-1063/2000](#)) 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.<sup>18)</sup> 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.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo 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.

PARÁGRAFO 2. Las actividades no contempladas en el párrafo anterior sólo podrán exceder los límites señalados en el presente artículo mediante autorización expresa del Ministerio del ramo, sin pasar de cuatro (4) horas diarias de trabajo suplementario.

PARÁGRAFO 3. Modificado, [artículo 1o](#). Ley 64 de 1946. La jornada ordinaria diurna estará comprendida entre las seis (6) horas y las diez y ocho (18) horas, y la jornada ordinaria nocturna entre las diez y ocho horas (18) y las seis (6). Esta se pagará con un recargo de un treinta y cinco por ciento (35%) sobre la jornada ordinaria diurna. La remuneración del trabajo suplementario implicará un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la jornada diurna, y del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada nocturna; a menos que se trate de labores discontinuas o intermitentes, o de las actividades previstas en el párrafo 1 de este artículo, cuya remuneración adicional será estipulada equitativamente por las partes."

Con base en las normas expuestas, en concepto de esta oficina, la jornada máxima legal para los trabajadores oficiales tanto en el nivel nacional como en el territorial se rige por lo dispuesto en el artículo 3º de la ley 6ª de 1945 y es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana; el tiempo que sobrepase esta jornada se debe reconocer como tiempo suplementario o de horas extras, lo cual está regulado en la Ley 64 de 1946.

En cuanto a dominicales y festivos, la sentencia del Consejo de Estado, radicada bajo el número 1895-98 del 5 de julio de 2001, expresa que para el reconocimiento del trabajo habitual o permanente en dominicales y festivos de los Trabajadores Oficiales debe aplicarse el artículo 39 del Decreto Ley 1042 de 1978, por tratarse de la norma que para el orden nacional regula materia semejante, en acatamiento a lo dispuesto por el [artículo 8º](#) de la [Ley 153 de 1887](#), para suplir el vacío legal derivado de la nulidad del artículo 3º del Decreto 222 de 1932.

En el caso de trabajar excepcionalmente en días dominicales o festivos, se considera que será aplicable lo señalado en la [Ley 57 de 1926](#), por tratarse de una labor ocasional en tales días de descanso. En consecuencia, el trabajador tendrá derecho a un descanso compensatorio, o a una indemnización en dinero, a su elección.

[La Ley 51 de 1983](#) (Ley Emiliani), por la cual se traslada el descanso remunerado de algunos días festivos, es aplicable tanto para los empleados

públicos como para los trabajadores oficiales, y preceptúa en su artículo 1º:

“Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes. (...)” (Subrayado nuestro).

De la norma transcrita se extrae el querer explícito del legislador de trasladar para el primer día hábil siguiente la festividad que caiga en cualquier día hábil de la semana anterior o en domingo. Como se puede observar, se establece un derecho en cabeza de los trabajadores para que descansen remuneradamente el día siguiente al de descanso obligatorio de la respectiva semana (Domingo).

Con base en esta Ley el día festivo es de descanso, por lo cual no podrá otorgarse un compensatorio para tal día. El empleado tiene derecho a que se le reconozca el compensatorio pero en un día hábil como lo preceptúa la norma, en aras de garantizar el derecho al descanso.

Se concluye, en relación con la jornada laboral, que las personas vinculadas con la administración mediante contrato de trabajo, esto es los trabajadores oficiales, deben cumplir la jornada de cuarenta y ocho (48) horas para ellos señalada.

Si se trata de un trabajador particular que se rige por el Código Sustantivo de Trabajo, su jornada es la que convengan las partes, o a falta de convención, la máxima legal. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

- Contractual de prestación de servicios

Bajo esta modalidad no se genera relación laboral. Por tal razón, no están sujetos a un horario laboral.

## 5. Régimen disciplinario

Con respecto al régimen disciplinario de los empleados públicos y trabajadores oficiales, le informo que el [artículo 25](#) de la Ley 734 de 2002, establece como destinatarios de la ley disciplinaria:

*“Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero de este código (...)”.* (Subrayado fuera de texto)

Por su parte, el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece que son servidores públicos *“los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios...”*. (Subrayado fuera de texto)

Ahora bien, frente a la aplicación de las disposiciones del Código Disciplinario Único a los trabajadores oficiales, la Corte Constitucional mediante [sentencia C-280 del 25 de junio de 1996](#), M.P. Alejandro Martínez Caballero, precisó:

*“7- En ese orden de ideas, los trabajadores del Estado vinculados mediante un contrato laboral de trabajo están bajo la subordinación del Estado. Es así como no tiene relevancia para la determinación de la calidad de sujeto disciplinable, la forma de vinculación del servidor público a la organización estatal. Dado lo anterior, los trabajadores oficiales son destinatarios de un régimen disciplinario impuesto por el Estado de forma unilateral, por lo cual la Corte considera que es admisible constitucionalmente el texto legal acusado “empleados y trabajadores” del artículo 20 del CDU. Esta aplicación de la ley disciplinaria a los trabajadores oficiales no es en manera alguna caprichosa sino que deriva de las funciones de interés general que cumplen estas personas (CP art. 209), por lo cual, como bien lo señala la Vista Fiscal, es razonable que el régimen disciplinario no sea materia de acuerdo entre las partes, porque en este campo están en juego valores sociales y estatales que desbordan los intereses de los partícipes en la relación laboral de derecho público”.* (Subrayado fuera de texto)

La Sala de Consulta y Servicio Civil, en Concepto Radicado No. 11001-03-06-000-2007-00002-00 (1799) de 31 de enero de 2007, Consejero Ponente: Dr. Gustavo Aponte Santos, respecto a la aplicación de la Ley 734 de 2002 a los trabajadores oficiales de las Empresas de Servicios Públicos, señaló:

*“En cuanto hace referencia al régimen disciplinario aplicable en Empopasto, se observa que siendo ésta una empresa de servicios públicos oficial y sus empleados tener el carácter de servidores públicos, resulta de aplicación para éstos, el Código Disciplinario Único, ley 734 de 2002, que en el inciso primero del artículo 25 determina quiénes son los sujetos disciplinables, así:*

*“Artículo 25.- Destinatarios de la ley disciplinaria.- Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero de este código”* (Resalta la Sala).

*De otra parte, en el evento en que se advierta la existencia de alguna causal de nulidad en los procesos adelantados, es preciso efectuar el trámite correspondiente, conforme a lo normado por los artículos 143 a 147 del mencionado Código.”*

En consecuencia, el régimen disciplinario que se aplica a los empleados públicos y los trabajadores oficiales, es el previsto en el Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002, de acuerdo con lo anteriormente señalado.

Los deberes, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos, según la [Ley 734 de 2002](#), son los siguientes:

“TITULO IV.

DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES DEL SERVIDOR PÚBLICO.

CAPITULO PRIMERO.

DERECHOS.

ARTÍCULO 33. DERECHOS. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley.
3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
7. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
8. Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
9. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.
10. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los reglamentos y manuales de funciones, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

CAPITULO SEGUNDO.

DEBERES.

ARTÍCULO 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

Los deberes consignados en la Ley [190](#) de 1995 se integrarán a este código.

2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.
3. Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos, y cumplir las leyes y normas que regulan el manejo de los recursos económicos públicos, o afectos al servicio público.
4. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.
5. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.

6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
7. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.
8. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.
9. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.
10. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.
11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.
12. Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.
13. Motivar las decisiones que lo requieran, de conformidad con la ley.
14. Registrar en la oficina de recursos humanos, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
15. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos.
16. Permitir a los representantes del Ministerio Público, fiscales, jueces y demás autoridades competentes el acceso inmediato a los lugares donde deban adelantar sus actuaciones e investigaciones y el examen de los libros de registro, documentos y diligencias correspondientes. Así mismo, prestarles la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.
17. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.
18. Hacer los descuentos conforme a la ley o a las órdenes de autoridad judicial y girar en el término que señale la ley o la autoridad judicial los dineros correspondientes.
19. Dictar los reglamentos o manuales de funciones de la entidad, así como los internos sobre el trámite del derecho de petición.
20. Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.
21. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.
22. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.
23. Explicar inmediata y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la personería, cuando estos lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.
24. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.
25. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio.
26. Publicar en las dependencias de la respectiva entidad, en sitio visible, una vez por mes, en lenguaje sencillo y accesible al ciudadano común, una lista de las licitaciones declaradas desiertas y de los contratos adjudicados, que incluirá el objeto y valor de los mismos y el nombre del adjudicatario.
27. Hacer las apropiaciones en los presupuestos y girar directamente a las contralorías departamentales y municipales, como a la Contraloría General de la República y las Personerías Municipales y Distritales dentro del término legal, las partidas por concepto de la cuota de vigilancia fiscal, siempre y cuando lo permita el flujo de caja.
28. Controlar el cumplimiento de las finalidades, objetivos, políticas y programas que deban ser observados por los particulares cuando se les atribuyan funciones públicas.
29. Ordenar, en su condición de jefe inmediato, adelantar el trámite de jurisdicción coactiva en la respectiva entidad, para el cobro de la sanción



de multa, cuando el pago no se hubiere efectuado oportunamente.

30. Ejercer, dentro de los términos legales, la jurisdicción coactiva para el cobro de las sanciones de multa.

31. Adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoría Interna que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen.

32. Implementar el Control Interno Disciplinario al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Pública, a más tardar para la fecha en que entre en vigencia el presente código, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.

33. Adoptar el Sistema de Contabilidad Pública y el Sistema Integrado de Información Financiera SIIF, así como los demás sistemas de información a que se encuentre obligada la administración pública, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.

34. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del Estado.

35. Ofrecer garantías a los servidores públicos o a los particulares que denuncien acciones u omisiones antijurídicas de los superiores, subalternos o particulares que administren recursos públicos o ejerzan funciones públicas.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. El Presidente de la República, dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de esta ley, reglamentará la materia.

36. Publicar mensualmente en las dependencias de la respectiva entidad, en lugar visible y público, los informes de gestión, resultados, financieros y contables que se determinen por autoridad competente, para efectos del control social de que trata la Ley 489 de 1998 y demás normas vigentes.

37. Crear y facilitar la operación de mecanismos de recepción y emisión permanente de información a la ciudadanía, que faciliten a esta el conocimiento periódico de la actuación administrativa, los informes de gestión y los más importantes proyectos a desarrollar.

38. Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley.

39. Acatar y poner en práctica los mecanismos que se diseñen para facilitar la participación de la comunidad en la planeación del desarrollo, la concertación y la toma de decisiones en la gestión administrativa de acuerdo a lo preceptuado en la ley.

40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

### CAPITULO TERCERO.

#### PROHIBICIONES.

ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES. A todo servidor público le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.

3. Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.

4. Aceptar, sin permiso de la autoridad correspondiente, cargos, honores o recompensas provenientes de organismos internacionales o gobiernos extranjeros, o celebrar contratos con estos, sin previa autorización del Gobierno.

5. Ocupar o tomar indebidamente oficinas o edificios públicos.

6. Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos.

7. Omitir, negar, retardar o entabrar el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.

8. Omitir, retardar o no suministrar debida y oportuna respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o a solicitudes de las autoridades, así como retenerlas o enviarlas a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su conocimiento.

9.

10. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o de su cónyuge o compañero o compañera permanente.
  11. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o administrativas o admitidas en diligencia de conciliación.
  12. Proporcionar dato inexacto o presentar documentos ideológicamente falsos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.
  13. Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.
  14. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndese por tesoro público el de la Nación, las entidades territoriales y las descentralizadas.
  15. Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos.
  16. Asumir obligaciones o compromisos de pago que superen la cuantía de los montos aprobados en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC).
  17. Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda en determinado sentido.
  18. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.
  19. Reproducir actos administrativos suspendidos o anulados por la jurisdicción contencioso-administrativa, o proceder contra resolución o providencia ejecutoriadas del superior.
  20. Permitir, tolerar o facilitar el ejercicio ilegal de profesiones reguladas por la ley.
  21. Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.
  22. [3o](#) de la Ley 1474 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> Prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de dos (2) años después de la dejación del cargo, con respecto del organismo, entidad o corporación en la cual prestó sus servicios, y para la prestación de servicios de asistencia, representación o asesoría a quienes estuvieron sujetos a la inspección, vigilancia, control o regulación de la entidad, corporación u organismos al que se haya estado vinculado.
- Esta prohibición será indefinida en el tiempo respecto de los asuntos concretos de los cuales el servidor conoció en ejercicio de sus funciones.
- Se entiende por asuntos concretos de los cuales conoció en ejercicio de sus funciones aquellos de carácter particular y concreto que fueron objeto de decisión durante el ejercicio de sus funciones y de los cuales existe sujetos claramente determinados.
23. Proferir en acto oficial o en público expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o las personas que intervienen en los mismos.
  24. Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa, o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo o funciones, u obstaculizar su ejecución.
  25. Gestionar directa o indirectamente, a título personal, o en representación de terceros, en asuntos que estuvieron a su cargo.
  26. Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública (artículo 1o., Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981).
  27. Ejercer la docencia, dentro de la jornada laboral, por un número de horas superior al legalmente permitido.
  28. Manifestar indebidamente en acto público o por los medios de comunicación, opiniones o criterios dirigidos a influir para que la decisión contenida en sentencias judiciales, fallos disciplinarios, administrativos o fiscales sean favorables a los intereses de la entidad a la cual se encuentra vinculado, en su propio beneficio o de un tercero.

29. Prescindir del reparto cuando sea obligatorio hacerlo, o efectuarlo en forma irregular.
30. Infringir las disposiciones sobre honorarios o tarifas de los profesionales liberales o auxiliares de la justicia y/o el arancel judicial, en cuantía injusta y excesiva.
31. Tener a su servicio, en forma estable para las labores propias de su despacho, personas ajenas a la entidad.
32. Propiciar, organizar o participar en huelgas, paros o suspensión de actividades o disminución del ritmo de trabajo, cuando se trate de servicios públicos esenciales definidos por el legislador.
33. Adquirir, por sí o por interpuesta persona, bienes que se vendan por su gestión o influir para que otros los adquieran, salvo las excepciones legales.
34. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no esté facultado para hacerlo.
35. Las demás prohibiciones consagradas en la ley y reglamentos.”

6. Varios.

Estabilidad laboral de la empleada embarazada que presta el Servicio Social Obligatorio.

Concepto No. 20106000061541 de fecha 30/08/2010:

*“En este orden de ideas, se reitera que la empleada embarazada que presta el Servicio Social Obligatorio tiene los mismos derechos que los demás empleados de la entidad, como lo es el reconocimiento del auxilio por maternidad, pero habida cuenta que su vinculación se presenta por un periodo determinado (un año), debe señalarse que hay lugar a la terminación de la relación laboral por el vencimiento del plazo pactado.*

*Así las cosas y retomando la información suministrada en la consulta, debe señalarse que teniendo la empleada como fecha probable del parto el 12 de diciembre de 2010 y fecha de terminación del Servicio Social Obligatorio el 14 de marzo de 2011, en un plano hipotético, coincidiría la época de terminación de la licencia de maternidad con la del año de servicio, razón por la cual, lo que se presentaría en este evento sería la terminación de la relación laboral por vencimiento del plazo, sin que por ello se pueda predicar vulnerado el amparo a la maternidad”.*

Causales de retiro del servicio de quien presta el servicio social obligatorio

Concepto No.: 20146000056631 de fecha: 06/05/2014

*“En cuanto a su consulta sobre cuáles son las causales de retiro del servicio de un profesional de Servicio Social Obligatorio, se considera en primer lugar, que por tratarse de una vinculación de carácter temporal, cuya duración es mínimo por seis (6) meses y máximo por un (1) año, el retiro de dichos profesionales se produce por la expiración del plazo del respectivo nombramiento, del contrato de trabajo o del contrato de prestación de servicios.*

*En segundo lugar, si son vinculan mediante una relación legal y reglamentaria, para todos los efectos se consideran empleados públicos, por lo tanto tendrán derecho a la correspondiente remuneración, prestaciones sociales y demás beneficios que los cubre, e igualmente, estarán sometidos al cumplimiento de los deberes, prohibiciones y responsabilidades de dichos servidores públicos, en los términos del Código Único Disciplinario; por consiguiente, se considera en criterio de esta Dirección Jurídica, que, podrán ser retirados por las causales establecidas en la Constitución Política y en la ley, por lo tanto en caso de incumplimiento de los deberes, prohibiciones y responsabilidades del cargo, será procedente su retiro, previo el debido proceso, que puede cumplirse a través de un proceso disciplinario.*

*En tercer lugar, si la vinculación se efectuó mediante contrato de trabajo o contrato de prestación de servicios, se considera en primer lugar, que su terminación se da por la expiración del plazo, y en segundo lugar, por cualquiera de las causales contempladas en el respectivo contrato, si se produce antes del término previsto para su duración.”*

Elaboró: Dirección Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

<sup>[1]</sup> “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”.

<sup>[2]</sup> “Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones”.

<sup>[3]</sup> Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.

<sup>[4]</sup> Lo subrayado fue modificado por el decreto 85 de 1986.

<sup>[5]</sup> Sentencia C-024 de 1998. Corte Constitucional

<sup>[6]</sup> Esta es una disposición para el orden nacional; para poder aplicar la norma al orden territorial se deberá tomar la escala de remuneración aprobada para la rama ejecutiva del orden nacional y observar qué asignaciones básicas les corresponde a los empleos grado 19 del nivel asistencial y grado 9 del nivel técnico y compararla con la escala de remuneración del departamento o municipio, en los niveles técnico y asistencial, con el fin de definir el derecho al pago de las horas extras.

Cabe precisar que el Decreto 785 de marzo 17 de 2005, “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004” igualó los niveles de empleos del orden nacional y del territorial. En el artículo 3º del citado decreto los niveles jerárquicos de los empleos en las entidades territoriales son directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial. De esta manera se aprobarán horas extras sólo a aquellos empleos que se encuentren en similares niveles de remuneración que los empleos del orden nacional.

<sup>[7]</sup> YOUNES MORENO, Diego. Derecho Administrativo Laboral. 9ª Edición. Temis. 2001. P. 129.

<sup>[8]</sup> Lo subrayado y en negrilla fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en Sentencia C-1063 / 2000.

---

*Fecha y hora de creación: 2024-09-30 14:22:46*