



**JURARKO S.A.S**

Carrera 4 No. 11-45, Oficina 608  
Edificio Banco de Bogotá, Cali  
Celular: 318 720 08 92  
E-mail: [jurarkosas@gmail.com](mailto:jurarkosas@gmail.com)

Santiago de Cali, 16 de diciembre de 2024

Señora

**JENNY PATRICIA RICAURTE ZULUAGA**

Presidente

SINEPUB

E. S. E.

**ASUNTO:** Concepto sobre trabajo fuera de la jornada laboral.

En atención a su solicitud, a continuación nos permitimos emitir concepto sobre la aplicación del artículo 11 del Acuerdo Colectivo y la obligación de los empleados públicos de desempeñar funciones por fuera de su jornada laboral.

Señala el artículo 11 del Acuerdo Colectivo:

*"Artículo 11 RECONOCIMIENTO DE TRABAJO ADICIONAL. Cuando el empleado público por contingencia de la institución, deba realizar trabajo adicional a su jornada de trabajo, éste podrá ser reconocido en dinero o en tiempo a solicitud del empleado público; para ello debe existir la certificación del jefe de área."* (Resaltado fuera de texto).

Para efectos de emitir el concepto, es importante revisar lo concerniente a la jornada laboral de los empleados públicos, frente a la cual la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en concepto con radicado Np. [11001-03-06-000-2019-00105-00](#) del 9 de diciembre de 2019, indicó que:

*"La norma general sobre la jornada de trabajo de los empleados públicos se encuentra prevista en el artículo 33 del Decreto - Ley 1042 de 1978, (...)*

*La jornada laboral en el sector público es aquel tiempo máximo establecido por la ley, durante el cual los empleados deben cumplir o desarrollar las funciones previamente asignadas por la Constitución, la Ley o el reglamento. (...)*

*De otra parte, el horario de trabajo, esto es la distribución de la jornada laboral según las necesidades de cada entidad, dependerá de las funciones impuestas y las condiciones en que deban ejecutarse. De conformidad con lo dispuesto como regla general en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, es una competencia administrativa del jefe de la entidad establecer el horario de trabajo que deben cumplir los servidores públicos, dentro del límite de la jornada laboral de 44 horas semanales."*

Conforme lo anterior, los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la entidad, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada máxima semanal, como lo dispone el Decreto Ley 1042 de 1978.

Ahora bien, frente a la disponibilidad del empleado público fuera de la jornada laboral, recientemente el Departamento Administrativo de la Función Pública, en concepto Radicado No. 20236000060061 del 10 de febrero de 2023, señaló:



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

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

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

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

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

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

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

Como se puede observar, a los empleados públicos para el ejercicio de sus funciones, se les establece legalmente entre otros aspectos, contar con una jornada laboral que comprende el lapso durante el cual estos se encuentran a disposición de la administración en desarrollo de sus funciones, por lo tanto, están sujetos a la jornada máxima laboral establecida para ellos, deber que se entiende cumplido con su acreditación dentro de la jornada laboral establecida. Sin embargo, dadas ciertas circunstancias, deberá permanecer en el ejercicio de sus funciones por un lapso mayor a éste; tal es el caso de las situaciones que no constituyen acoso laboral, previstas en el artículo 8° de la Ley 1010 de 2006:

*“(…) e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;*

*(…) j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. (…).*”

Es claro entonces que los jefes inmediatos o superiores jerárquicos en uso de sus atribuciones, podrán en circunstancias especiales, disponer que los servidores públicos permanezcan en el ejercicio de sus funciones durante el tiempo que sea necesario para



**JURARKO S.A.S**

Carrera 4 No. 11-45, Oficina 608  
Edificio Banco de Bogotá, Cali  
Celular: 318 720 08 92  
E-mail: [jurarkosas@gmail.com](mailto:jurarkosas@gmail.com)

---

garantizar la continuidad en la prestación del servicio o cuando existan situaciones que ameriten la colaboración o apoyo para resolver las dificultades que se presenten.

Frente a la obligación del empleado público de acatar este llamado a laborar fuera del horario laboral, es importante revisar lo que rezan los numerales 1 y 8 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, contenido de los deberes de los servidores públicos:

*“1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y 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.”*

*“8. 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.”*

Conforme lo anterior, en principio es un deber cumplir las órdenes de los jefes inmediatos o superiores jerárquicos y por lo tanto, el incumplimiento a éstas podría acarrear, entre otras consecuencias, el verse enfrentado a un proceso disciplinario, dada la infracción al deber funcional y al quebrantamiento a los deberes a que ésta sujeto el servidor público.

Ahora bien, para efectos de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, se expidió la **Ley 2191 de 2022**, que tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, para conciliar la vida personal, familiar y laboral. El artículo tercero de esta norma define la desconexión laboral así:

*“Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.*

*Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.”* (Subrayado fuera de texto)

Seguidamente el artículo cuarto ibidem señala:

*“Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.”* (Subrayado fuera de texto)

**PARÁGRAFO 1.** *Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen. (...)* (Subrayado fuera de texto)



**JURARKO S.A.S**

Carrera 4 No. 11-45, Oficina 608

Edificio Banco de Bogotá, Cali

Celular: 318 720 08 92

E-mail: [jurarkosas@gmail.com](mailto:jurarkosas@gmail.com)

De las normas transcritas se puede concluir que el empleado público debe cumplir su jornada laboral reglamentaria y por situaciones especiales o contingencias, puede ser requerido para laborar por fuera de dicha jornada laboral, requerimiento que está obligado a atender. No obstante, esto debe ser eventual y por razones que así lo justifiquen para evitar la perturbación del servicio, pues la entidad también está en la obligación de garantizar la desconexión laboral del empleado público.

Dado que el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” es una entidad que presta un servicio esencial que se garantiza a los usuarios 24/7, esta ha adoptado jornadas en esquema de turnos para cubrir las necesidades del servicio, sin embargo, bien pueden presentarse situaciones especiales o contingencias que requieran trabajo por fuera de la jornada laboral de algunos empleados, lo que se ve reflejado en el artículo 11 del Acuerdo Colectivo, en el que se establece esta posibilidad, indicando que en dicho caso, a solicitud del empleado, podrá compensarse en tiempo o en dinero.

De igual manera puede presentarse que no se cite al empleado a prestar el servicio, pero se le exija estar disponible “al llamado” en caso de que se requiera. En caso, si bien el trabajador no se encuentra en su lugar de trabajo o ejecutando de forma permanente las funciones propias de su cargo, este tiene la responsabilidad de estar atento al eventual llamado o requerimiento del empleador a laborar, por lo que debe ser también una situación eventual, pues de lo contrario podría convertirse en una práctica incompatible con la definición del derecho a la desconexión laboral de *“(…) no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos”*, puesto que, mientras se encuentra en disponibilidad laboral, no cuenta con la plena y total libertad de realizar con su tiempo las actividades que desee, como sí lo puede realizar cuando no está sometido al eventual llamado y las órdenes de su empleador.

En los anteriores términos damos respuesta a sus interrogantes y estamos atentos a cualquier aclaración o ampliación que requieran.

Atentamente,

**HERNANDO ORTIZ SERNA**

Representante Legal