

PROPUESTA PROYECTO REDUCCIÓN JORNADA LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ACUERDO 2 DEL
ACTA FINAL DE
NEGOCIACION
COLECTIVA
PLIEGO DE
SOLICITUDES DE
LAS
ORGANIZACIONE
S SINDICALES DE
EMPLEADOS
PÚBLICOS 2021

“Se instalará una comisión conformada por el DAFP, el Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, que construirá la propuesta de reducción de la jornada laboral para los empleados públicos, sin perjuicio de los derechos salariales y prestacionales de los mismos.

La propuesta resultante relacionada con la jornada laboral será tramitada a través de los medios acordados por la Comisión.

En la primera semana después de la firma del acuerdo se realizará la instalación de la mencionada Comisión y esta presentará una propuesta dentro del mes siguiente a su instalación.”

MARCO JURÍDICO
COLOMBIANO EN
MATERIA DE
JORNADA LABORAL

RÉGIMEN PÚBLICO

Artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978:

Jornada Laboral:

- 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 podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas

Jornada Laboral – Sistema de Turnos:

- Decreto 400 de 2021, Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública: Límite máximo de las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo

RÉGIMEN PRIVADO

Ley 2101 de 2021 – Redujo Jornada Laboral Sector Privado / Sin disminución de salarios

El artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo quedó así:

Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

Concepto Departamento Administrativo de la Función Pública en relación con la jornada laboral en el sector público, frente a la reducción que se hizo a la jornada laboral en el sector privado

Concepto No. 212161 – Radicado No. 20216000272161 del 29/07/2021:

Consulta: “...la ley 2101 de 2021 (...) ¿es aplicable para la jornada laboral de los servidores públicos?”

Resumen de Argumentos: 1) La jornada laboral de los servidores públicos está reglamentada en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978. (transcrito). 2) Cada entidad está facultada para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la institución, siempre y cuando se respete la jornada máxima de 44 horas. 3) La Ley 2101 de 2021 que redujo la jornada laboral de los trabajadores del sector privado, la cual fue concebida “para promover la productividad empresarial y dentro de su articulado no fueron previstos los servidores públicos.”

Conclusión: “Teniendo en cuenta lo anterior y para dar respuesta a su consulta, la Ley [2101](#) de 2021 no es aplicable para los servidores públicos, quienes continúan con una jornada laboral de 44 horas semanales.”

REGULACIÓN INTERNACIONAL

Convenios de la OIT ratificados por Colombia

Instrumento	Fecha de ratificación
Convenio No. 1, por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales	28/11/1919
Convenio No. 14, relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales	17/11/1921
Convenio No. 30, relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas	28/06/1930
Convenio No. 95, relativo a la protección del salario	01/07/1949
Convenio No. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor	29/06/1951
Convenio No. 106, relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas	26/06/1957
Convenio No. 175, sobre el trabajo a tiempo parcial	24/06/1994

EXPERIENCIAS
INTERNACIONALES DE
REDUCCIÓN DE
JORNADA LABORAL –
PAÍSES OCDE

En la publicación titulada “OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery” (Panorama laboral para el 2021 de la OCDE: Navegando la crisis y recuperación por el COVID-19), dicha organización destacó los siguientes hallazgos:

- Un empleado de tiempo completo trabaja, en promedio, 40.5 horas a la semana en el 2019, variando desde 37 horas en Dinamarca y 48 horas en México y Colombia
- Desde mediados de los 2000, la incidencia del tiempo extra remunerado se ha mantenido estable con solo el 7.5% de los empleados de tiempo completo trabajando este tiempo extra, mientras que el tiempo extra no remunerado disminuyó levemente: de 6.2% a 5.1%.
- Para aquellos que trabajaron horas extras, el promedio de las horas adicionales trabajadas es considerable, llegando a presentarse 8.3 horas de trabajo extra remunerado por semana (7.7. horas para el trabajo no remunerado) o el equivalente a un día adicional a la semana en el 2019.

Jornadas laborales de los países miembros de la OCD*

*Tomado de: "OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery" (Panorama laboral para el 2021 de la OCDE: Navegando la crisis y recuperación por el COVID-19), documento que no especifica si las muestras corresponden al sector privado o público.

País	Jornada laboral ordinaria máxima (horas a la semana)	Límite para las horas extra	Jornada laboral legal máxima incluyendo horas extra
Australia	38	Sin límite legal	Sin límite legal
Austria	40	20 horas a la semana	60
Bélgica	38	12 horas a la semana	50
Canadá	40	8 horas a la semana	48
Chile	45	12 horas a la semana	57
Colombia	44	12 horas a la semana	66
República Checa	40	8 horas a la semana, 150 horas al año	48
Dinamarca	Sin límite legal	Sin límite legal pero la semana no puede exceder de 48 horas	48
Estonia	40	8 horas a la semana	48
Finlandia	40	8 horas a la semana	48
Francia	35	13 horas a la semana	48

Jornadas laborales de los países miembros de la OCDE

País	Jornada laboral ordinaria máxima (horas a la semana)	Límite para las horas extra	Jornada laboral legal máxima incluyendo horas extra
Alemania	Sin límite legal	Sin límite legal pero la semana no puede exceder de 48 horas en total	48
Grecia	40	8 horas	48
Hungría	40	250 horas por año calendario, pudiendo sumarle 150 horas por acuerdo entre trabajador y empleado; o hasta 300 horas por año y 100 horas de trabajo extra voluntario (por acuerdo individual)	48
Israel	42	16	58
Italia	40	250 horas al año	48
Japón	40	45 horas al mes y 360 horas al año	51.25
Corea	40	12 horas a la semana	52

Jornadas laborales de los países miembros de la OCDE

País	Jornada laboral ordinaria máxima (horas a la semana)	Límite para las horas extra	Jornada laboral legal máxima incluyendo horas extra
Letonia	40	8 horas a la semana en promedio durante 4 meses	48
Lituania	40	8 horas a la semana, 180 horas al año	48
México	48	9 horas a la semana	57
Países Bajos	Sin límite legal	Sin límite legal pero la semana no puede exceder de 60 horas en total	60
Nueva Zelanda	40	Sin límite legal	Sin límite legal
Noruega	40	10 horas a la semana, 25 horas en 4 semanas, 200 horas al año	48
Polonia	40	150 horas al año	48
Portugal	40	2 horas al día, 175 horas al año (150 para medianas y grandes empresas) hasta 200 horas al día	48
Eslovaquia	40	8 horas a la semana, 150 horas al año, hasta 400 horas por acuerdo individual	48

Jornadas laborales de los países miembros de la OCDE

País	Jornada laboral ordinaria máxima (horas a la semana)	Límite para las horas extra	Jornada laboral legal máxima incluyendo horas extra
Letonia	40	8 horas a la semana en promedio durante 4 meses	48
Lituania	40	8 horas a la semana, 180 horas al año	48
México	48	9 horas a la semana	57
Países Bajos	Sin límite legal	Sin límite legal pero la semana no puede exceder de 60 horas en total	60
Nueva Zelanda	40	Sin límite legal	Sin límite legal
Noruega	40	10 horas a la semana, 25 horas en 4 semanas, 200 horas al año	48
Polonia	40	150 horas al año	48
Portugal	40	2 horas al día, 175 horas al año (150 para medianas y grandes empresas) hasta 200 horas al día	48
Eslovaquia	40	8 horas a la semana, 150 horas al año, hasta 400 horas por acuerdo individual	48

Jornadas laborales de los países miembros de la OCDE

País	Jornada laboral ordinaria máxima (horas a la semana)	Límite para las horas extra	Jornada laboral legal máxima incluyendo horas extra
Eslovenia	40	2 horas al día, 8 horas a la semana, 20 horas al mes, 170 horas al año	48
España	40	4 horas al día, 80 horas al año, excluyendo las horas extras que hayan sido compensadas con tiempo de descanso dentro de 4 meses	El límite depende de las horas extras trabajadas
Suecia	40	5 horas al día, 48 horas en 4 semanas, 50 horas al mes y 200 horas al año + horas extras adicionales cuando haya exceso de horas extraordinarias hasta 150 horas al año	48
Suiza	Sin límite legal	2 horas al día, 170 horas al año (con 45 horas a la semana) o 140 horas al año (con 50 horas a la semana)	50

Jornadas laborales de los países miembros de la OCDE

País	Jornada laboral ordinaria máxima (horas a la semana)	Límite para las horas extra	Jornada laboral legal máxima incluyendo horas extra
Turquía	45	270 horas en el año	66
Reino Unido	Sin límite legal	Sin límite legal	Sin límite legal
Estados Unidos	40	Sin límite legal	Sin límite legal



JORNADA LABORAL
BAJO EL SISTEMA
DE TURNOS

1. BOMBEROS

Concepto No. 229811 – Radicado No. 20216000249811 del 22/07/2021:
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Consulta: Reconocimiento y pago de horas extras, trabajo suplementario y compensatorio para el pago de prestaciones sociales

Resumen de Argumentos: “De igual manera, en sentencia del 6 de diciembre de 2018³, nuevamente la Sección Segunda – Subsección B, reitero su posición indicando que:

“(…) las labores realizadas por los bomberos implican una disponibilidad permanente por lo que es razonable que dicho personal no esté sujeto a una jornada ordinaria de trabajo sino a una jornada especial. Sin embargo, precisa la Sala que tal jornada especial ha de ser regulada por el jefe del respectivo organismo, mediante la expedición del respectivo acto administrativo que determine la necesidad, oportunidad y conveniencia de aplicar dicha excepción, con la consecuente remuneración salarial para los empleos que se ven sometidos a dicha jornada máxima legal excepcional, atendiendo los parámetros establecidos por el Decreto [1042](#) de 1978 aplicable a los empleados públicos territoriales, es decir, dentro de los límites allí previstos, y observando la forma de remuneración establecida para las jornadas mixtas y el trabajo habitual en dominicales y festivos cuando la misma implique tiempo de trabajo nocturno, en dominicales y festivos.”

“A falta de regulación especial sobre la jornada laboral de los bomberos y su remuneración, reitera la Sala que regirá la jornada ordinaria correspondiente a 44 horas semanales, tal y como se desprende del referido Decreto [1042](#) de 1978, debiéndose remunerar el trabajo suplementario para no lesionar el derecho a la igualdad laboral y a la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, del personal del Cuerpo de Bomberos de Bogotá.”

Así las cosas, se consideró que ante la falta de existencia de una regulación de la jornada laboral especial para las personas vinculadas al cuerpo de bomberos, debía aplicarse el Artículo [33](#) del Decreto 1042 de 1978, que implica que toda labor realizada en exceso de las 44 horas semanales constituye trabajo suplementario o de horas extras, las cuales deben ser remuneradas en las condiciones previstas en el Artículo [35](#) y siguientes del referido decreto, deduciendo para dicho efecto los días de descanso remunerado, vacaciones, licencias, permisos y demás situaciones administrativas del trabajador.

1. BOMBEROS

Por tanto, esta Dirección Jurídica considera que la postura señalada por el Consejo de Estado no desconoce que las labores realizadas por los bomberos implican una disponibilidad permanente por lo que es razonable que dicho personal no esté sujeto a una jornada ordinaria de trabajo sino a una jornada especial. Sin embargo, se debe precisar que tal jornada especial ha de ser regulada por el jefe del respectivo organismo, mediante la expedición del respectivo acto administrativo que determine la necesidad, oportunidad y conveniencia de aplicar dicha excepción, con la consecuente remuneración salarial para los empleos que se ven sometidos a dicha jornada máxima legal excepcional, atendiendo los parámetros establecidos por el Decreto [1042](#) de 1978 aplicable a los empleados públicos territoriales, es decir, dentro de los límites allí previstos, y observando la forma de remuneración establecida para las jornadas mixtas y el trabajo habitual en dominicales y festivos cuando la misma implique tiempo de trabajo nocturno, en dominicales y festivos.

Ahora bien, el artículo 35 del Decreto 1042 de 1978, en relación con las jornadas mixtas indicó:

“ARTICULO [35](#). DE LAS JORNADAS MIXTAS. Sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales para los funcionarios que trabajen ordinariamente por el sistema de turnos, 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 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.”

Como se observa, se reconoce a quienes trabajen ordinariamente por el sistema de turno, cuando las labores incluyan horas diurnas y nocturnas, estas últimas se remunerarán con un recargo del 35%, independientemente del nivel al que este adscrito el empleado.”

Conclusión: “...teniendo en cuenta que aunque no existe norma específica que regule la jornada laboral por el sistema de turnos, atendiendo la naturaleza del servicio que se presta y la necesidad de la continuidad en el mismo, es posible que la administración adecue la jornada laboral – 44 horas semanales – del personal que se requiera para que se cumpla de manera ininterrumpida en jornadas diurnas, nocturnas o mixtas, distribuyendo dicha jornada en los horarios de trabajo que se hagan necesarios, atendiendo la demanda de servicios, las cargas de trabajo y la disponibilidad presupuestal, garantizando en todo caso, el derecho al descanso.”

2. SERVICIOS DE SALUD

Concepto No. 332631 – Radicado No. 20206000332631 del 24/07/2020
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Consulta: "...si la figura de disponibilidad dentro de la función pública, es decir, si es posible indicar a los funcionarios que habiendo cumplido con su jornada laboral, deben encontrarse en disponibilidad 24 horas los siete días de la semana, de tal manera que en el momento que se requiera sin importar el día o la hora deban responder a los requerimientos de su jefe, en el mismo sentido, si dicha disponibilidad se puede aplicar a todo el personal o si hace referencia a algunos cargos en específico como pueden ser: conductores, almacenista, tesorero, directivos, entre otros, o si se puede aplicar al personal asistencial como médicos, enfermeros y demás. De otra parte, cuando la entidad tiene establecida una jornada laboral para su personal, es posible asignar un horario distinto al de los demás, a uno de sus funcionarios justificando la necesidad del servicio."

Resumen de Argumentos: «En este entendido, tanto las horas extras como los compensatorios se reconocen cuando el empleado preste sus servicios en jornada laboral adicional a la establecida.

Con fundamento en lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica no se considera viable que la administración reconozca, como compensatorio, el tiempo que el empleado no se encuentre prestando efectivamente el servicio sino disfrutando de una capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

No obstante, se sugiere que comunique sus inquietudes a la entidad para que logren un consenso frente a la programación de las capacitaciones en horario laboral.

Finalmente, en cuanto a sus inquietudes relacionadas con la jornada laboral de los empleados de las áreas administrativas y el área asistencial como son los médicos, odontólogos y auxiliares de la salud de una ESE, se pregunta si corresponde la misma intensidad horaria o si tiene una diferencia en las jornadas laborales, me permito informarle que a través de concepto No. 20206000137441 del 07 de abril de 2020, se resolvieron sus interrogantes.»

2. SERVICIOS DE SALUD

Ahora bien, en cuanto disponibilidad del empleado para prestar sus servicios fuera de la jornada laboral, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada, la «disponibilidad» del empleado para prestar sus servicios fuera de la jornada laboral, se precisa que, una vez revisadas las normas de administración pública no se evidencia una que regule el tema de las disponibilidades; no obstante, es posible acudir a la definición dada por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, consejero ponente Flavio Augusto Rodríguez Arce, en el proceso radicado número 1254 del 9 de marzo de 2000, a través de la cual, indicó:

«El señor Ministro de Defensa Nacional, dada la disparidad de criterio de los conceptos jurídicos rendidos al respecto por diversas entidades y personas - los cuales anexó a su solicitud -, acude a la Sala inquiriendo si procede el reconocimiento y pago de horas extras, recargos nocturnos, festivos y dominicales al personal del Hospital Militar Central.

8. Como quiera que, para los turnos de disponibilidad de profesionales de la salud, no existe dispositivo legal que regule esta materia, puede la administración compensar o pagar los turnos de disponibilidad presencial y no presencial, es decir, ¿cuándo se presta realmente el servicio y cuando no se presta ningún servicio?» (...)

2. SERVICIOS DE SALUD

Turnos de disponibilidad

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

Conforme a las normas generales - decreto 1042 de 1978 -, la asignación básica del empleo público corresponde a jornadas de 44 horas semanales, las cuales puede la administración ajustar a las necesidades del servicio, señalando los horarios que estime pertinentes. Adicionalmente el artículo 5° de la ley 269 de 1996 autoriza la adecuación de la jornada laboral.

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

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

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

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

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

2. SERVICIOS DE SALUD

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. (...)».

Conclusión: “De acuerdo con lo expuesto, sólo procede el pago de los turnos de disponibilidad, cuando éstos se cumplen en el lugar de trabajo, de tal suerte que el empleado no pueda realizar otras actividades. Si, por el contrario, durante esta disponibilidad, el empleado permanece en su casa, desarrollando actividades familiares y personales se considera que no procede pago, en cuanto no existe prestación efectiva de las funciones propias del empleo.

No obstante, al darse una limitación a la disposición del tiempo libre del trabajador, se considera que podría contemplarse una forma de manejo de esta «disponibilidad» que se cumple fuera de la sede de trabajo, para incluirla, por ejemplo, dentro de la jornada laboral, con un tiempo determinado, retribuido con la asignación básica mensual.”

2. SERVICIOS DE SALUD

Consejo de Estado

Sala de Consulta y Servicio Civil

Concepto No. 2422 – Radicado No. 11001-03-06-000-2019-00105-00 del 9/12/2019:

Consulta relacionada con la jornada laboral y los compensatorios de los empleados públicos de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá que laboran bajo el sistema de turnos.

Resumen de Argumentos:

“1. Sistema de turnos

El sistema de turnos corresponde a una forma de organizar el trabajo bajo un criterio de continuidad en la actividad que desarrolla una entidad o empresa, lo que lleva a que los trabajadores presten sus servicios en todas las horas, días y semanas, incluidos domingos y festivos, por grupos, bajo tiempos u horarios previamente establecidos y con criterios de optimización que satisfagan tanto las necesidades del servicio como los derechos de los trabajadores.

El sistema de turnos integra la noción legal de horario de trabajo. Es competencia del jefe del organismo o entidad, según las necesidades del servicio, establecer el horario de trabajo y, dentro de él, los turnos como modalidad de distribución de la jornada laboral conforme a la cual debe prestarse el servicio, atendiendo la demanda de servicios, los límites de las jornadas máximas de trabajo previstas en el Decreto 1042 o la Ley 269 de 1996, las cargas de trabajo y el derecho al descanso del trabajador, entre otros aspectos, por una parte, y criterios de optimización de los recursos públicos frente a las necesidades del servicio, por la otra.

Conclusión:

1. « Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1042 de 1978 establece la jornada laboral de 44 horas semanales, y que de acuerdo a la necesidad del servicio de cada entidad del orden territorial (Empresas Sociales del Estado) se requiere la asignación de un sistema de turnos, de tal forma que se garantice la prestación del servicio 2417; lo cual implica que algunos empleados laboren /os domingos y festivos, y se deba otorgar el día de descanso compensatorio, lo cual podría implicar que los mismos laboren menos de las 44 horas establecidas en el artículo 33 de la referida norma ¿Cómo debe realizarse la asignación de tumos de dichos empleados, de tal forma que los mismos laboren las 44 horas semanales y su jornada de trabajo no se vea reducida a un número inferior de horas por los días compensatorios de que trata el artículo 39 del Decreto Ley 1042 de 1978”?

2. SERVICIOS DE SALUD

Consejo de Estado

Sala de Consulta y Servicio Civil

Concepto No. 2422 – Radicado No. 11001-03-06-000-2019-00105-00 del 9/12/2019:

Es competencia del jefe del organismo o entidad, según las necesidades del servicio, establecer el horario de trabajo y, dentro del mismo, los turnos de trabajo como modalidad de distribución de la jornada laboral conforme a la cual debe prestarse el servicio.

El turno de trabajo o el sistema de turnos integra la noción legal de horario de trabajo, esto es, la distribución de la jornada laboral según un orden establecido previamente, que en el caso del servicio de salud debe corresponder a la naturaleza permanente e ininterrumpida del mismo, para lo cual deberá tener en cuenta los límites de las jornadas máximas de trabajo previstas en el Decreto Ley 1042 de 1978.

En consecuencia, el jefe del organismo o entidad tiene la competencia para distribuir esta jornada de 44 horas en los horarios de trabajo que se hagan necesarios, incluido el trabajo habitual los dominicales o festivos, por el sistema de turnos, atendiendo la demanda de servicios, las cargas de trabajo y el derecho al descanso del trabajador, entre otros aspectos, todo con el fin de optimizar dicho sistema.

(...) Reitera la Sala que el jefe del organismo o entidad tiene la competencia para distribuir la jornada laboral en los horarios de trabajo que se hagan necesarios, incluido el trabajo ordinario los dominicales o festivos, por el sistema de turnos, atendiendo la demanda de servicios, las cargas de trabajo y el derecho al descanso del trabajador, entre otros aspectos, todo con el fin de optimizar dicho sistema.

De esta manera, el sistema de turnos corresponde a una forma de organizar el trabajo bajo un criterio de continuidad en la actividad que desarrolla una entidad o empresa, con criterios de optimización que satisfagan tanto las necesidades del servicio y los derechos de los trabajadores, por una parte, como la utilización eficiente de los recursos públicos, por la otra.”

RECOMENDACIONES A
LOS PAÍSES QUE
QUIERAN
IMPLEMENTAR LA
JORNADA LABORAL DE
LA OCDE

1. Todo proyecto de reducción de la jornada laboral debe hacerse de manera gradual.
2. El rol del Estado es importante dado que su apoyo económico les permite a las empresas reorganizarse para hacerle frente a la posible baja productividad que se daría por la novedad del cambio. En el caso del sector público, el rol del Estado versaría en proporcionar a las entidades públicas el apoyo suficiente para reorganizar asertivamente sus funciones de tal manera que no se viera afectada la prestación del servicio por la reducción de las horas de trabajo de sus funcionarios. Para ello, se deberá identificar si es necesario una ampliación de la planta de personal de las entidades públicas, situación que demandaría una suma importante de recursos, al tiempo que se aumentaría el gasto público.
3. Todo proceso de reducción de la jornada laboral debe comprender la regulación de las horas extras.
4. De manera paralela a los proyectos de reducción de la jornada laboral deben ensayarse esquemas de flexibilización laboral que permitan identificar las verdaderas necesidades de los trabajadores y de los empleadores.
5. Todo proyecto de reducción de la jornada laboral debe medir el impacto que esa medida puede llegar a tener en los factores internos y externos de los trabajadores, así como las consecuencias en el entorno.
6. Todo proyecto de reducción de la jornada laboral debe ser construido en conjunto y en consenso con los sectores que se verían directamente beneficiados o afectados.