



Concepto 426291 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000426291

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000426291

Fecha: 20/06/2024 06:05:27 p.m.

REF: JORNADA LABORAL. Disponibilidad. EMPLEOS. Requisitos. Inspectores de Policía. RAD. 20249000427672 del 23 de mayo de 2024.

Reciba un cordial saludo por parte de la función pública.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta „„1. ¿Los inspectores de policía de un municipio de sexta categoría, tanto del área urbana como rural, deben cumplir la jornada laboral de 8 horas, aun estando en disponibilidad las 24 horas? 2. Los inspectores de policía de sexta categoría del nivel técnico de un municipio PDET, que desde el momento que se inscribieron al concurso del proceso de selección N° 925 de 20218 Municipios priorizados post conflicto (Municipios de 5° y 6° categoría), en el cual solo aportaron estudios terminados, ¿Hasta cuándo pueden aportar acta de grado, puesto que solo cuenta con aprobación y terminación de estudios en carrera de derecho y desde hace año y medio ya se encuentra en propiedad en carrera administrativa?¿, me permito manifestarle lo siguiente:

Jornada laboral inspector de policía:

En primer lugar, frente a las atribuciones establecidas para el cargo de inspector de policía, la Ley 1801 de 2016^[1], por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana, señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 198. AUTORIDADES DE POLICÍA. Corresponde a las autoridades de Policía el conocimiento y la solución de los conflictos de convivencia ciudadana.

Son autoridades de Policía:

(...)

Los Alcaldes Distritales o Municipales. Los inspectores de Policía y los corregidores.

(...)

“ARTÍCULO 206. Atribuciones de los inspectores de Policía rurales, urbanos y corregidores. Les corresponde la aplicación de las siguientes medidas:

Conciliar para la solución de conflictos de convivencia, cuando sea procedente. Conocer de los comportamientos contrarios a la convivencia en materia de seguridad, tranquilidad, ambiente y recursos naturales, derecho de reunión, protección a los bienes y privacidad, actividad económica, urbanismo, espacio público y libertad de circulación. Ejecutar la orden de restitución, en casos de tierras comunales. Las demás que le señalen la Constitución, la ley, las ordenanzas y los acuerdos. Conocer, en única instancia, de la aplicación de las siguientes medidas correctivas: Reparación de daños materiales de muebles o inmuebles; Expulsión de domicilio; Prohibición de ingreso a actividad que involucra aglomeraciones de público complejas o no complejas; d) Decomiso. Conocer en primera instancia de la aplicación de las siguientes medidas

correctivas; Suspensión de construcción o demolición; Demolición de obra; Construcción, cerramiento, reparación o mantenimiento de inmueble; Reparación de daños materiales por perturbación a la posesión y tenencia de inmuebles; Restitución y protección de bienes inmuebles, diferentes a los descritos en el numeral 17 del artículo 205; Restablecimiento del derecho de servidumbre y reparación de daños materiales; Remoción de bienes, en las infracciones urbanísticas; Multas; Suspensión definitiva de actividad.

PARÁGRAFO 1°. Los inspectores de Policía no ejercerán funciones ni realizarán diligencias jurisdiccionales por comisión de los jueces, de acuerdo con las normas especiales sobre la materia.

PARÁGRAFO 2°. Cada alcaldía tendrá el número de inspectores de Policía que el Alcalde considere necesario, para una rápida y cumplida prestación de la función de Policía en el municipio.

Habrá inspecciones de Policía permanentes durante veinticuatro (24) horas en las ciudades capitales de departamento, en los distritos, y en los municipios que tengan una población superior a los cien mil habitantes.

(...) (Negrilla y subrayado por fuera del texto original.)

Como puede observarse, el artículo 206 de la Ley 1801 de 2016, señaló las atribuciones de los inspectores de policía e indicó que cada alcaldía tendrá el número de inspectores de Policía que el Alcalde considere necesario, para una rápida y cumplida prestación de la función de Policía en el municipio.

Así mismo, dispuso la norma que habrá inspecciones de policía permanentes durante veinticuatro (24) horas, en las ciudades capitales de departamentos, en los distritos y en los municipios que tengan una población superior a los cien mil habitantes.

Ahora bien, la Corte Constitucional en sentencia C-1063 de agosto de 2000 unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial conforme a las disposiciones establecidas en el Decreto Ley 1042 de 1978^[2]. Es así como el artículo 33 del citado decreto ley, establece:

“ARTICULO 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. (...)”

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.” (Subrayado por fuera del texto original)

De conformidad con la normativa citada, la jornada de 44 horas semanales que deben cumplir los empleados públicos, puede ser distribuida por el jefe del organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes, es decir, el domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor de este día es incrementado a los demás.

Con respecto a 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, respecto a 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 los turnos de “disponibilidad”, sostuvo:

“... 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 sí 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”. (Subrayado por fuera del texto original)

Así mismo, 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, indicó:

“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, cuando se presta realmente el servicio y cuando no se presta ningún servicio?” (...)

Turnos de disponibilidad

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

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

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

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

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

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

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

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

De acuerdo con lo expuesto y dando respuesta a su primer interrogante, el cual me permito transcribir: 1. *¿Los inspectores de policía de un municipio de sexta categoría, tanto del área urbana como rural, deben cumplir la jornada laboral de 8 horas, aun estando en disponibilidad las 24 horas?*

Esta Dirección Jurídica manifiesta que la jornada laboral es de 44 horas semanales, en donde los Jefes de cada entidad podrán establecer el horario laboral según la necesidad del servicio, es decir que el empleado que se encuentra en disponibilidad podrá cumplir la jornada de ocho horas y todo lo que exceda será trabajo suplementario - horas extras.

Ahora bien, respecto al pago de los turnos de disponibilidad, sólo proceden 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.

De conformidad con lo anterior y dando respuesta a su primer interrogante, se recuerda que, en el inciso segundo del párrafo 2° del artículo 206 de la Ley 1801 de 2016, se dispuso que habrá inspecciones de Policía permanentes durante veinticuatro (24) horas en las ciudades capitales de departamento, en los distritos, y en los municipios que tengan una población superior a los cien mil habitantes; dicha disposición se refiere a las inspecciones de policía como tal y no al cargo de inspector de policía.

Sin embargo, como se ha explicado anteriormente, el inspector de policía, por ser un cargo que tiene funciones de autoridad de policía debe tener disponibilidad permanente en la prestación del servicio y en ese sentido, le corresponderá al jefe del organismo territorial, establecer la jornada laboral ajustándola a las funciones que éste desempeña.

Por lo tanto, el criterio general de "disponibilidad" como trabajo, debe ser evaluado por la entidad y toda disponibilidad no es remunerada, pues si se encuentra en la casa con disponibilidad y no cumple con la actividad, el inspector de policía, no será remunerado, en consecuencia, es necesario establecer que cuando no se cumple la actividad concreta laboral, sino se mantiene pendiente del llamado a cumplir sus funciones, no implica servicio.

Por otra parte, si esta modalidad de mantenerse a órdenes para la prestación del servicio de inspector, se cumple en el lugar de trabajo, sin posibilidad de retirarse de él y sin ocasión de destinar tiempo para otras actividades personales, estaremos frente a la disponibilidad y se asimilará al servicio para enmarcarla en la jornada laboral, sin embargo, como ya se indicó, estará sujeto a los horarios que determine la administración municipal dentro del marco de la autonomía constitucional que le da la constitución política y la facultad que le otorga la ley para fijar los horarios al interior de la entidad con el fin de cumplir con el mandato que le da la ley a los inspectores de policía.

Ahora bien, respecto a su interrogante segundo, el cual me permito transcribir para dar respuesta, así:

Los inspectores de policía de sexta categoría del nivel técnico de un municipio PDET, que desde el momento que se inscribieron al concurso del proceso de selección N° 925 de 2018 Municipios priorizados post conflicto (Municipios de 5° y 6° categoría), en el cual solo aportaron estudios terminados, ¿Hasta cuándo pueden aportar acta de grado, puesto que solo cuenta con aprobación y terminación de estudios en carrera de derecho y desde hace año y medio ya se encuentra en propiedad en carrera administrativa?

Sea lo primero señalar, frente a su segundo interrogante que, el proceso de selección al cual se refiere en su consulta, entendemos, es el No. 925 de 2018, Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Concurso Abierto de Méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Alcaldía de EL CARMEN - NORTE DE

SANTANDER.

En este sentido, la Ley 1801 de 2016, “por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia”, respecto a las atribuciones de los inspectores de Policía rurales, urbanos y corregidores, establece lo siguiente:

“Artículo 206. Atribuciones de los inspectores de Policía rurales, urbanos y corregidores. (...)

Parágrafo 3°. Para los efectos previstos en los artículos 18 y 19 del Decreto 785 de 2005, la formación profesional para el desempeño de los cargos de Inspector de Policía Urbano Categoría Especial, 1ª Categoría y 2ª Categoría, será únicamente la de abogado, y la formación técnica para el desempeño de los cargos de Inspector de Policía 3ª a 6ª Categoría e Inspector de Policía Rural requerirá la terminación y aprobación de los estudios de la carrera de derecho.¿

Como puede observarse, los requisitos para el desempeño del cargo de Inspector de Policía 3ª a 6ª categoría e Inspector de Policía Rural, requerirá la terminación y aprobación de los estudios de la carrera de derecho.

En este entendido, el Decreto 1083 de 2018^[3], sobre los requisitos para participar en los procesos de selección o concurso de méritos para ingresar a los empleos de los municipios priorizados, establece:

ARTÍCULO 2.2.36.2.1. Requisitos para participar en los procesos de selección en los municipios de quinta y sexta categoría. Los aspirantes a ocupar los empleos de carrera administrativa en los municipios de quinta y sexta categoría identificados en el Decreto Ley 893 de 2017, que sean convocados a concurso por la Comisión Nacional del Servicio Civil en cumplimiento de lo previsto en el Decreto Ley 894 de 2017, y para efectos del proceso de selección, solo deberán acreditar, sin sujeción a los señalados en el manual de funciones y de competencias laborales, los siguientes requisitos:

Nivel Asesor: Título profesional.

Nivel Profesional: Título profesional.

Nivel Técnico: Diploma de bachiller en cualquier modalidad.

Nivel Asistencial: Terminación y aprobación de educación básica primaria.

Los títulos de las disciplinas académicas a exigir para ocupar el empleo serán los que correspondan al (a los) núcleo(s) básico(s) del conocimiento o títulos señalados en el respectivo manual específico de funciones y de competencias laborales vigente al momento de reportar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para el ejercicio de los empleos no se exigirá experiencia. (Subrayado por fuera del texto original).

En este orden de ideas, los títulos académicos que se exigen para ocupar el empleo, son los que corresponden a núcleos básicos del conocimiento o los títulos que se encuentren señalados en el manual de funciones y de competencias laborales vigentes al momento de reportar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio.

De acuerdo a lo anterior, el requisito para participar en los procesos de selección en los municipios de quinta y sexta categoría, en el nivel profesional, es el título profesional.

En este sentido, el Decreto 1083 de 2015 determina:

“ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales...” (Subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo con la norma transcrita, es deber de los jefes de la unidad de personal o quienes hagan sus veces revisar y verificar que el aspirante a un cargo público cumple con el perfil y los requisitos para el ejercicio del empleo, de acuerdo con los establecidos en el manual de funciones y competencias de la entidad.

Por otra parte, el Decreto Ley 785 de 2005, sobre la certificación formal, establece lo siguiente:

ARTÍCULO 7. Certificación educación formal. Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos

enunciados anteriormente.

En los casos en que se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la correspondiente tarjeta o matrícula profesional. De no acreditarse en ese tiempo, se aplicará lo previsto en el artículo 5 de la Ley 190 de 1995 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

(Subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo a lo anterior, los estudios se acreditarán mediante presentación de certificados, diplomas, grados o títulos y en el caso que se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgara en la que conste que se encuentra en trámite.

De igual manera, la norma establece que, dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la correspondiente tarjeta o matrícula profesional. De no acreditarse en ese tiempo, se aplicará lo previsto en el artículo 5 de la Ley 190 de 1995.

En este orden de ideas, la ley 190 de 1995⁴¹, señala, lo siguiente:

ARTÍCULO 5.- En caso de haberse producido un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público o celebrado un contrato de prestación de servicios con la administración sin el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del cargo o la celebración del contrato, se procederá a solicitar su revocación o terminación, según el caso, inmediatamente se advierta la infracción.

De lo anterior, se concluye que, en caso de haberse producido un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público, con la administración sin el requisito de los cumplimientos se procederá a solicitar su revocación o terminación, según el caso, inmediatamente se advierta la infracción.

Así las cosas, es importante reiterar, que es deber de los jefes de la unidad de personal o quienes hagan sus veces revisar y verificar que el aspirante a un cargo público cumple con el perfil y los requisitos para el ejercicio del empleo, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias de la entidad.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Daniela Avila.

Revisó: Maia Borja.

Aprobó: Armando López C.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.¿ 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 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.¿ Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.¿

Fecha y hora de creación: 2026-04-06 04:36:22