# CIRCULAR

Nº Radicado 0120008217102 / MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-29.60

Bogotá, 21 de octubre de 2020.

Para: Directores de Sanidad Ejército Nacional, Armada Nacional y Jefatura de Salud Fuerza Aérea Colombiana.

Asunto: Políticas y lineamientos sobre Jornada Laboral, Hora de Almuerzo y Disponibilidad para el Personal Civil que hace parte de la planta de personal del Ministerio De Defensa Nacional- Dirección General de Sanidad Militar.

Objetivo: Emitir lineamientos claros y precisos en temas como Jornada Laboral, Hora de Almuerzo y Disponibilidad del servicio para el personal civil de la planta del MINDEFENSA- DIGSA.

Alcance: Desde la emisión de los lineamientos hasta la aplicación y cumplimiento de los mismos.

Planificación: La Dirección General de Sanidad Militar a través de la Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo Talento Humano, consciente de la necesidad de tener claridad en temas puntales como cumplimiento de la Jornada Laboral, Disponibilidad en el servicio y Hora de Almuerzo, que afectan el normal desarrollo de las actividades de los funcionarios que hacen parte de la planta de personal del MINDEFENSA- DIGSA emite los siguientes lineamientos que deberán ser socializados tanto al personal Militar que labora en los Establecimientos de Sanidad como a los civiles que ocupan empleos en las áreas administrativas y asistenciales.

Aplicación: Las Direcciones de Sanidad de Ejército y Armada Nacional y la Jefatura de Salud Fuerza Aérea Colombiana, deben socializar y verificar el cumplimiento de estos lineamientos entre los Jefes de los Hospitales y Establecimientos de Sanidad Militar y enviar a la Dirección General de Sanidad Militar los respectivos soportes de difusión.

## 1. Jornada laboral personal civil

### 1.1 Generalidades

Se entiende como jornada de trabajo en el sector público, aquel período de tiempo determinado por una autoridad competente dentro del máximo legal establecido, durante el cual los empleados deben cumplir las funciones que le han sido previamente asignadas por

la Constitución, la Ley o el reglamento. Su duración dependerá de las funciones impuestas y las condiciones en que deban ejecutarse.

En ese orden la jornada laboral para el personal civil de planta del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar, está determinada en el artículo 54 del Decreto N° 1792 de 2000, *"Por el cual se modificó el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se estableció la Carrera Administrativa Especial"*. El artículo 54 señala: *"Los servidores públicos, deben prestar sus servicios dentro de la jornada legal de ocho (8) horas o la reglamentaria de la respectiva repartición, unidad o dependencia, sin perjuicio de la permanente disponibilidad"*.

De ahí que la jornada laboral para el personal civil del Ministerio de Defensa Nacional – Dirección General de Sanidad Militar, comprende el ciclo de tiempo durante el cual los funcionarios se encuentran a disposición de la administración en desarrollo de las funciones que les corresponde ejercer; su fijación es de origen legal, no solamente con el fin de que el servicio se preste dentro de un determinado espacio de tiempo, sino para que el empleado disponga de un tiempo razonable para su descanso.

La prestación personal, subordinada y remunerada de servicios a la administración con el lleno de las formalidades legales, mediante una vinculación legal y reglamentaria, constituye la relación laboral de derecho público, fuente a su vez, del régimen salarial y prestacional.

El trabajo ordinario cumplido por el trabajador, se remunera mediante la contraprestación del salario, que es todo lo que percibe el servidor público como retribución por sus servicios, el que a su vez determina el monto de las prestaciones sociales.

Para el Personal de Planta que hace parte del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, se cuenta con la Circular N° 218 del 03 de mayo de 2016, emitida por el señor Ministro de Defensa Nacional, donde se sintetizaron las políticas y directrices para dar cumplimiento a las normas legales establecidas en el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y los regímenes laborales correspondientes (Militares-Civiles).

Respecto al cumplimiento de la Jornada Laboral dicha circular, aplica para el personal que por sus funciones le corresponda el seguimiento, control y ejecución de los recursos del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

La jornada máxima legal para los empleados públicos que laboran en el área asistencial del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares es de hasta cuarenta y cuatro horas (44) a la semana (artículo 33 Decreto N° 1042 de 1978), la cual puede distribuir el Jefe del Hospital y Dispensario Médico, quien está facultado para adecuar los horarios de trabajo que considere necesarios, de acuerdo con los requerimientos del servicio, la demanda del ESM, el portafolio de servicios y la capacidad instalada; en ese caso podrá establecer los horarios dentro de los que se prestarán los servicios de salud en cumplimiento del portafolio de servicios y la atención al usuario.

En casos excepcionales, 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.

De acuerdo con la regla general para los empleos de tiempo completo, caso específico personal asistencial la jornada de trabajo es de hasta 44 horas semanales, de lunes a viernes y sábado hasta el mediodía, considerando que el día sábado es hábil, esto de acuerdo con el portafolio de servicios del Hospital y Establecimiento de Sanidad Militar y la atención al usuario; el personal de planta que cumple funciones administrativas podrá laborar de lunes a viernes con un horario de trabajo de ocho horas diarias.

Es de anotar que mediante Radicado N° 4329 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-29.60 del 05 de marzo de 2019, se socializaron los lineamientos emitidos por el señor Director General de Sanidad Militar a través del oficio N° 3840 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-29.60 del 13 de marzo de 2019, relacionados con el cumplimiento de la jornada laboral del personal civil de la planta de salud que labora en el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares; las políticas emitidas por el señor Director General de Sanidad Militar fueron las siguientes :

**1.2 Personal Uniformado**

Teniendo en cuenta que el Derecho a la Salud es fundamental y su prestación como servicio público esencial obligatorio, se ejecuta bajo la dirección, supervisión, organización, coordinación y control del Estado, asociado a que la Ley 352 de 1997 que regula el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional, determinó que la prestación de los servicios de salud, está a cargo del Ejercito Nacional, la Armada Nacional, la Fuerza Aérea Colombiana, a través de las unidades propias de salud, resulta pertinente reconocer que el personal uniformado que integra cada una de estas instituciones, asume un papel preponderante en la prestación del servicio público esencial de salud.

El Personal Uniformado de la Fuerza Pública cuenta con un régimen especial de administración de personal, caracterizado por la disponibilidad permanente, dada las funciones constitucionales asignadas, sin que dicho concepto, implique renuncia al descanso, sino el compromiso de prestar servicios que sean indispensables cuando así lo exijan las circunstancias.

En ese orden el personal uniformado que desarrolle actividades administrativas y asistenciales en el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares de acuerdo con las instrucciones de la Circular 218/16 debe cumplir lo siguiente:

- De acuerdo a las necesidades del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares, cumplan con el horario laboral y las actividades asignadas a los cargos, sin perjuicio de la disponibilidad permanente que deben tener, en razón a la calidad de miembros

de la Fuerza Pública, desempeñándose prioritariamente en su respectiva especialidad.

- En el desempeño como Jefes o Directores de los ESM, si pertenecen a una especialidad clínica que puedan ejercer al interior del propio Establecimiento y sin que se afecte la responsabilidad administrativa, apoyar asistencialmente y cuando las circunstancias del servicio lo requieran, la atención en salud acorde a su especialidad.

**1.3 Personal Civil de Planta**

Para el personal civil del Ministerio de Defensa Nacional al servicio de la Planta de Salud de las FFMM, la jornada laboral comprende el tiempo durante el cual los servidores públicos se encuentran a disposición de la administración, en desarrollo de las funciones que les corresponde ejercer.

En tal situación el régimen de la relación de trabajo, esta previamente determinado en la Ley, por lo tanto no hay posibilidad que el funcionario pueda discutir las condiciones de empleo, ni limitar alcances distintos de los concebidos por las normas generales y particulares que la regulan.

Su fijación es de origen legal, no solamente con el fin de que el servicio se preste dentro de un determinado espacio de tiempo, sino para que el empleado disponga de un tiempo razonable para su descanso.

El inciso segundo del artículo 122 de la Constitución Política señala que ningún servidor público entrara a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben.

En ese orden, la Dirección General de Sanidad Militar, por pertenecer al Sector Defensa acata los lineamientos y la normatividad que le aplica al Ministerio de Defensa; de donde la jornada laboral establecida para los servidores públicos de la planta de personal que desarrollan funciones de carácter administrativo, es de ocho (8) horas diarias, indistinto del régimen pensional al cual pertenezcan.

Por ende la Circular Ministerial N° 218 de mayo de 2016, se fundamenta para optimizar la productividad laboral del personal civil al servicio de la planta de Salud de las FFMM, en el Decreto Ley 1792 de 2000 *"Por el cual se modifica el estatuto que regula el régimen de administración del personal civil del MINDEFENSA..."* En el artículo 54 contempla que la jornada laboral de los servidores públicos del MINDEFENSA es de ocho (8) horas para los funcionarios que desempeñan funciones administrativas o la reglamentaria para el personal que presta sus servicios en un Establecimiento de Sanidad Militar de 8 horas diarias de lunes a viernes y el sábado hasta el mediodía para un total de hasta 44 horas semanales; esto a discreción del Jefe del Hospital y Establecimiento de Sanidad Militar de acuerdo con las necesidades del personal, el portafolio de servicios ofertado al usuario en la respectiva repartición, Unidad o dependencia, sin perjuicio de la permanente disponibilidad.

De ahí se desprende que los empleados públicos de la Planta de personal de Salud de las Fuerzas Militares, tienen una vinculación legal y reglamentaria con el estado, lo que indica que las condiciones del empleo están previamente definidas. En ese orden la Ley 4 de 1992, señala las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial dirigido, entre otros funcionarios, a los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, cualquiera sea su sector, denominación o régimen jurídico.

El Gobierno Nacional, en ejercicio de la facultad y normas contenidas en la Ley 4º de 1992, expidió el Decreto N° 308 del 27 de febrero de 2020[1], donde fijó las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del MINDEFENSA, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, señalando adicionalmente que las asignaciones básicas mensuales corresponden a empleos de carácter permanente y de tiempo completo, sin perjuicio de la creación de empleos de medio tiempo, los cuales se remuneraran en forma proporcional al tiempo trabajado y con relación a la asignación que les corresponda, acotando además que por empleos de medio tiempo, se entienden aquellos que tienen una jornada diaria de cuatro (4) horas.

Es de anotar que la Dirección General de Sanidad Militar no tiene contemplados en la planta de personal empleos de medio tiempo, por el contario todos son empleos de tiempo completo.

Acorde a lo indicado anteriormente, las jornadas laborales inferiores a ocho horas diarias, no constituyen derecho adquirido, teniendo en cuenta que el requisito fundamental para que el derecho adquirido se considere como tal es que se obtenga con arreglo a las leyes civiles, como lo exige el artículo 58 de la Constitución Política Colombiana, es decir que su obtención deberá sujetarse, sin excepciones, a la normatividad Constitucional y Legal.

El Ministerio de Defensa Nacional, por intermedio de sus respetivos nominadores, pueden modificar la jornada laboral pero no pueden reducir la establecida de las 8 horas diarias reglamentarias hasta completar las 44 horas semanales para el caso de los empleados públicos al servicio de Sanidad Militar y Policial ( personal asistencial), para que se ajuste a la Jornada Laboral de que trata el artículo 54 del Decreto Ley 1792/00, conforme a las necesidades del servicio sin que ello implique una violación a derechos adquiridos, de acuerdo al contenido del concepto del Honorable Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, del 29 de noviembre de 2012, con número de radicado N° 2104.

Conforme a la cláusula general de competencia contenida en el artículo 6 de la Constitución Política Colombiana, a los servidores públicos les corresponden el cumplimiento de la Constitución y la Ley, razón por la cual, responden por la omisión o extralimitación de funciones, principio que tiene una íntima relación con el postulado desarrollado por el artículo 128 de la Carta Fundamental, que prevé la prohibición de desempeñar simultáneamente más de un empleo público y recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, salvo los casos expresamente determinados en la Ley.

[1] Decreto de Salarios para el Sector Defensa vigencia 2020.

La Ley 269 de 1996, *"Por la Cual se regula parcialmente el artículo 218 de la Constitución Política en relación con quienes prestan servicios de salud en las entidades de derecho público"* permite la flexibilización de las jornadas laborales para el personal que cumpla en forma directa funciones de carácter asistencial en entidades prestadoras de servicios de salud, sin perjuicio de la jornada laboral propia del Hospital o del Establecimiento de Sanidad Militar.

**1.4 Sanciones por incumplimiento Jornada laboral**

Cuando no se cumpla con la Jornada laboral, el Jefe del Establecimiento de Sanidad Militar o Director de Hospital Militar, deberá reportarlo a la Dirección General de Sanidad Militar y a la autoridad disciplinaria competente en los términos establecidos por la Ley 734 de 2002.

De igual forma serán responsables disciplinariamente el Jefe de Establecimiento de Sanidad o Director de Hospital Militar, que no hagan cumplir la Jornada Laboral o no reporten u omitan reportar los casos de incumplimiento de la misma.

Además, el Jefe del Establecimiento o del Hospital tiene el compromiso de implementar las medidas necesarias para verificar el cumplimiento de la Circular N° 218-2016 donde se emiten las políticas y directrices para dar cumplimiento a las normas legales establecidas en el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y los regímenes laborales correspondientes, sin perjuicio de la correspondiente responsabilidad disciplinaria, de conformidad con la normatividad legal vigente.

**2. Hora de Almuerzo**

Frente al tema del descanso que debe dar el empleador durante la jornada laboral, el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo señala: "*Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intervalo de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada laboral…*

*Es de recordar que en la relación de trabajo entre el empleador y el trabajador se puede convenir la distribución del tiempo en el horario de trabajo y acordar la hora de almuerzo que por tratarse de un descanso para que el servidor supla una necesidad, no se incluye como tiempo de la jornada legal".*

*Como está regulado en la norma, se entiende que el empleador tiene la obligación de otorgar al trabajador una hora que divida la jornada en dos, tiempo en el cual habrá una suspensión de las actividades desempeñadas por el trabajador y que normalmente coincide con la hora del almuerzo.*

*Si el trabajador fue contratado para que labore una jornada máxima legal de ocho horas diarias y hasta 44 horas semanales, obligatoriamente debe tener un tiempo de descanso*

*que debe dar el empleador durante la jornada de trabajo que destinara para almorzar como lo establece el artículo ya mencionado.*

Dadas las condiciones anteriores y en razón a que el personal de planta del Ministerio de Defensa Nacional- Dirección General de Sanidad Militar labora ocho horas diarias y hasta 44 semanales, es necesario que todos sin excepción tomen la hora de almuerzo, para que descansen y cambien de actividad; por ser un derecho no se puede renunciar a él.

Por ende, la hora de almuerzo es obligatoria y es evidente que esta no hace parte de la jornada laboral, es deber de los Directores del Hospital y Dispensario Médico velar por el cumplimiento de esta norma y establecer los horarios, por ejemplo un funcionario ingresa a trabajar a las 7 a.m. a las 12 del día tomara su hora de almuerzo hasta la 1 p.m. retomando sus funciones hasta las 4 p.m. hora de salida.

**3. Disponibilidad**

Sobre este tema el artículo 55 del Decreto Ley 091 de 2007, "*Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal*" dispuso: *Noción. La disponibilidad es la situación administrativa en la que se encuentran los servidores públicos del Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, para atender el cumplimiento de sus funciones en forma permanente, según las necesidades del servicio de defensa y seguridad nacional que rigen el sector.*

En ese orden la Corte Constitucional en sentencia C- 24 de 1998, precisó:

*"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. No obstante, por la naturaleza de la actividad que cumplen ciertas instituciones, como el Ministerio de Defensa y la Policía Nacional, o en razón de las responsabilidades en cabeza de quienes ejercen determinados empleos, la previsión de los períodos de jornada laboral y de lapsos de descanso no impide que como una condición excepcional, previamente definida por la ley al establecer la relación laboral, se tenga la permanente disponibilidad del trabajador, es decir, la obligación de prestar sus servicios cuando estos sean demandados por las autoridades competentes dentro de la entidad a la que pertenecen, aun en días y horas que no hacen parte de su jornada normal, en razón de ser ello indispensable por la prevalencia del interés general y para el cumplimiento del objeto propio de aquella.*

*La disponibilidad consiste no en la renuncia al descanso ni a la predeterminación de jornadas máximas de trabajo, sino en el compromiso de acudir a prestar los servicios que sean indispensables cuando así lo exijan las circunstancias, desde luego, siempre que ellas se presenten efectiva y objetivamente, y no sobre la base de que tales servicios, en su carácter de extraordinarios, sean debidamente remunerados o compensados de manera justa y razonable.*

*De esta manera, no hay duda que cuando por razones especiales del servicio en el Ministerio de Defensa y en la Policía Nacional sea absolutamente indispensable la realización de determinados trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria, excepcionalmente, el jefe del respectivo organismo, como ocurre dentro de la misma Rama Ejecutiva del Poder Público, puede autorizar dicha labor y por consiguiente, el descanso compensatorio o el pago de las horas extras, dentro de las condiciones presupuestales, sin que ello implique en forma genérica y en todos los casos, el reconocimiento de los mismos, por razón de los servicios prestados fuera de la jornada reglamentaria de trabajo, sin autorización alguna y con fundamento en la permanente disponibilidad. "*

Por su parte el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP- en concepto N°118871 de 2013 respecto a la remuneración de los turnos de disponibilidad, señaló:

*Es posible acudir a la definición que sobre esta materia emitió la Corte suprema de Justicia en sentencia de Casación del 11 de mayo de 1968:*

*"... 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 esté 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, pero ello también ocurre ya en tratándose específicamente del servicio a otros patronos, con la cláusula de exclusividad en el contrato, sin que tal pueda significar una jornada laboral de veinticuatro horas.*

*Más 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 queda 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 otro lado 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.*

La Dirección General de Sanidad Militar, no paga los turnos de disponibilidad prestados los días sábados después del mediodía, domingos y festivos en dinero, solo se compensan estas horas laboradas en tiempo, por la austeridad en el gasto público decretado por el Gobierno Nacional.

- ***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 todo, en cuanto a los turnos de disponibilidad se considera que sólo procede el pago en tiempo de la disponibilidad prestada, cuando éstos se cumplen en el lugar de trabajo es decir que el funcionario se desplace al Dispensario a prestar el servicio, de tal suerte que el empleado no puede 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 ningún pago, en cuanto no existe prestación efectiva de las funciones propias del empleo.

Para los funcionarios de la planta de personal del MINDEFENSA- DIGSA el pago de los turnos de disponibilidad opera con la compensación en tiempo, de donde si la disponibilidad se presta un día sábado en horas de la tarde, se suman las horas laboradas incluyendo el tiempo del desplazamiento desde que el personal asistencial acudió al llamado y prestó el servicio y ese será el tiempo a compensar; si la disponibilidad es prestada un domingo o festivo se debe dar la compensación en tiempo doble; es decir si presto el servicio cuatro horas la compensación será de ocho horas.

Es recomendable que el Director del Hospital y Jefe de Establecimiento de Sanidad cuando fije los horarios y los turnos de disponibilidad los establezca de manera mensual y tenga en cuenta que preferiblemente y de acuerdo con el recurso humano con el que se cuenta un profesional asistencial esté disponible el día sábado después del mediodía teniendo en cuenta el portafolio de servicios del Establecimiento de Sanidad Militar y otro profesional diferente el día domingo, con el fin de evitar que un solo profesional preste la disponibilidad dos días seguidos.

El tiempo para el pago de la compensación en horas del turno de disponibilidad lo determinará el Jefe del Establecimiento de Sanidad con el Servidor Público y no puede postergarse este tiempo por más de dos meses, es decir que el funcionario deberá tomar sus compensatorios en los días señalados y de acuerdo a lo acordado con el Jefe inmediato.

Dependiendo del portafolio de servicios, de la capacidad instalada del Establecimiento, de la demanda del servicio y de las necesidades del personal lo recomendable es que la disponibilidad por funcionario solo se preste una vez al mes, para garantizarle a este una mejor calidad de vida, bienestar y descanso.

En la emisión de estos lineamientos se tuvo en cuenta los parámetros establecidos en los Conceptos del Consejo de Estado N°1254 del 09 de marzo del 2000 y N° 2104 del 29 de noviembre de 2012.

Se requiere que estos lineamientos sean difundidos entre todos los servidores públicos que en la actualidad ocupan empleos en la Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar; así mismo es importante que el personal militar activo que esta designado como Director de Hospital o Jefe de Establecimiento de Sanidad Militar y que tienen funciones de administración y control del personal civil conozca y aplique estas políticas así mismo que los socialicen y envíen los soportes a la oficina de Talento Humano de la Dirección General de Sanidad Militar.

Con respeto,

Mayor General JAVIER ALONSO DÍAZ GÓMEZ
Director General de Sanidad Militar

Elaboro: PD. Claritza Moyano
Carrera Administrativa

Reviso: MY. Carolina Calderón
Coordinadora Grupo Talento Humano

Vo.Bo. CN. John O. Sánchez
Subdirector Administrativo y Financiero

DIGSA