

1ª instancia.  
 Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
 Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
 Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
 Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
 Sentencia



Rama Judicial

República de Colombia

## JUZGADO QUINTO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ

Ibagué, cinco (5) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
 Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
 Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
 Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué

Realizada la audiencia oral que trata el artículo 180 del C. de P.A. y de lo C.A. y surtido el trámite establecido en los artículos 181 y 182 *ibidem*, sin que se advierta causal de nulidad que invalide lo actuado, el Despacho<sup>1</sup> profiere la decisión de mérito y que en derecho corresponda dentro del presente medio de control.

### 1. Antecedentes:

#### 1.1 De la Demanda.

La señora **Martha Rocío Arias Sánchez** actuando por intermedio de apoderado judicial y en ejercicio del medio de control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho Repetición establecido en el artículo 138 del C. de P.A. y de lo C.A. promovió demanda contra el Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué, tendiente a obtener mediante sentencia judicial, un pronunciamiento favorable sobre las siguientes:

#### 1.2 Pretensiones

1.2.1 Declarar la nulidad del acto administrativo contenido en el oficio Nro. ER-000002029 de 15 de febrero de 2018 suscrito por la Agente Especial Interventora de la entidad demandada mediante el cual negó el reconocimiento, liquidación y pago retroactivo y hacía futuro, de media hora laborada para entrega de turnos.

1.2.2 Como consecuencia de lo anterior y a título de restablecimiento del derecho se ordene a la entidad demandada a reconocer, liquidar y pagar retroactivamente y hacía futuro, la media hora laborada que se utiliza para efectuar la entrega de turnos.

1.2.3 Que se condene a la entidad demandada que sobre las sumas adeudadas, se paguen los ajustes de valor conforme al IPC, a título de indexación según lo establecido en el artículo 187 de la Ley 1437 de 2011.

1.2.4. Que se condene a la entidad demandada a reconocer y pagar los intereses comerciales y moratorios, si a ello hubiere lugar, según lo establecido en el artículo

<sup>1</sup> Atendiendo las pautas establecidas desde el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, mediante el cual se imparten instrucciones en virtud del “Estado de Emergencia económico, social y ecológico” decretado en el territorio nacional, y con fundamento en los estragos de la pavorosa plaga clasificada como SARS-CoV-2 por las autoridades sanitarias mundiales de la OMS, causante de lo que se conoce como la enfermedad del Covid-19 o popularmente “coronavirus”; y desde el Acuerdo PCSJA20-11526 del 22 de marzo de 2020, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, mediante el cual se tomaron medidas por motivos de salubridad pública, **la presente providencia fue discutida y aprobada por la el Juzgado a través de correo electrónico y se notifica a las partes por el mismo medio.**

1ª instancia.  
Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
Sentencia

192 de la Ley 1437 de 2011.

1.2.5 Que se de cumplimiento a la sentencia en los términos del artículo 192 de la Ley 1437 de 2011.

1.2.6 Que se condene en costas a la parte demandada.

Como presupuestos fácticos de sus pretensiones, y que se fijaron así en la audiencia inicial, la parte demandante narró los siguientes,

### **1.3 Hechos:**

1.3.1. La señora **Martha Rocío Arias Sánchez**, se encuentra vinculada al Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué desde el 5 de marzo de 1992 a la fecha desempeñando el cargo de enfermera código 243 grado 09.

1.3.2. El 20 de enero del 2018, la señora **Martha Rocío Arias Sánchez**, presentó derecho de petición ante el Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué con el fin de que se ordene el reconocimiento, liquidación y pago retroactivamente y hacia futuro, de la media hora laborada para la entrega de turnos.

1.3.3. Mediante oficio ER-000002029 del 15 de febrero del 2018, el Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué dio respuesta desfavorable a las pretensiones formuladas por la parte actora.

## **2. Trámite Procesal**

La demanda se presentó el 17 de agosto de 2018 (fl. 1). Por auto de 10 de septiembre del mismo año se admitió<sup>2</sup>, se ordenó notificar a la autoridad demandada, a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y al Ministerio Público.

Notificada en debida forma, en oportunidad, la parte demandada contestó la demanda como se observa en la constancia secretarial visible a folio 292 del expediente.

### **2.1. Contestación de la Demanda**

#### **Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué.**

Admitió como ciertos los hechos de la demanda enunciados en los numerales 1, 2, 3, 8 y 9; no son ciertos los numerales 4 a 6; y frente al hecho contenido en el numeral 7 señala que no es un hecho sino una apreciación subjetiva efectuada por el actor. Propuso como excepción de mérito la de prescripción, sustentada en los artículos 489 del C.S. del T. y 151 del C.P.L. (fls. 288 a 290 Cuaderno principal II).

### **2.2. Audiencia Inicial.**

Por auto de 25 de octubre de 2019 (fl. 295), se fijó fecha y hora para realizar la audiencia inicial que trata el artículo 180 del C. de P.A. y de lo C.A., la cual se efectuó el 3 de febrero de 2020.

---

<sup>2</sup> Fl. 35 Cuaderno principal I.

1ª instancia.  
 Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
 Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
 Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
 Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
 Sentencia

El Despacho en la audiencia agotó la etapa de saneamiento del proceso, de decisión de excepciones previas y de otras que puedan ser resueltas en esa etapa, fijó el litigio, tuvo por fallida la etapa conciliatoria, y decretó los medios de prueba aportados y solicitados por las partes, así como los que consideró de oficio (fls. 304 a 306).

### **2.3. Audiencia de pruebas.**

El 4 de noviembre de 2020 se realizó la audiencia de pruebas que trata el artículo 181 del C. de P.A. y de lo C.A. en la cual se practicó el medio de prueba decretado (interrogatorio de parte), el Despacho precluyó la etapa probatoria en este proceso y concedió a las partes el término común de 10 días para que presentaran por escrito los alegatos de conclusión. El mismo término se concedió al Ministerio Público, para que, si lo consideraba, rindiera concepto (fls. 365 a 366).

### **2.4. Alegatos de Conclusión**

#### **Parte demandante.**

Manifestó que de conformidad con los medios de prueba que obran en el proceso se acredita que la demandante labora hace 28 años como Jefe de Enfermeras en el Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué - Departamento de Consulta Externa y que antes de la intervención administrativa de la entidad, la demandante venía percibiendo dentro de su salario lo correspondiente a la entrega de turno, reflejado como una hora adicional a los turnos que habitualmente ejecutaba dentro del hospital. Dicho pago fue suprimido por la entidad demandada, atendiendo la crisis financiera de la entidad, siendo aceptada esa situación por el personal de enfermería.

Indicó que, en el manual de funciones fijado por el hospital demandado para el cargo desempeñado por la demandante, no se establece como función específica la de efectuar la entrega del turno. Por el contrario, cada vez que la demandante ejecuta un turno, debe esperar a su finalización para dedicar tiempo que no es remunerado, procedimiento que le toma de media hora, a una hora y cuarto.

La entrega de turno no es función propia del personal asistencial, por cuanto aquél se desarrolla fuera de la jornada laboral o no le es permitido ejecutarlo dentro de esa jornada; además, no está contemplado en el manual de funciones. Así, considera que el tiempo que la demandante emplea para la entrega del turno en realidad es trabajo extra o suplementario, que no se remunera, lo cual contraviene el principio de "a trabajo igual, salario igual" por cuanto la remuneración que percibe la demandante no corresponde a la cantidad de trabajo que ejecuta. Por lo tanto, solicita que se acceda a las pretensiones (fl. 367).

#### **Parte demandada.**

Manifestó que la Ley 10 de 1990, artículo 30, establece que el régimen prestacional de los empleados públicos del sector salud es el regulado en el Decreto 3138 de 1965, en consecuencia, a las prestaciones sociales de los empleados públicos de las entidades descentralizadas se les aplica las normas de los empleados públicos del orden nacional en esa materia, como lo ha considerado la jurisprudencia del Consejo de Estado (Radicado Nro. 15001-23-31-000-2008-00126-01(2286-11) del 25 de julio de 2013, Sección Segunda, Subsección "B").

1ª instancia.  
Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
Sentencia

Así, refiere que los factores salariales a los cuales tienen derecho los empleados públicos del orden nacional están señalados de forma taxativa en el artículo 42 del Decreto 1042 de 1978 en el cual no está incluido el trabajo suplementario.

Indica que no es posible reconocer un factor salarial y/o uno diferente al determinado por la voluntad del legislador y ejecutivo, por cuanto esa función es concurrente entre el Congreso de la República y el Ejecutivo, según el artículo 150, literal e) de la Constitución Política (Radicado Nro. 15001-23-31-000-2008-00126-01(2286-11) de 25 de julio de 2013, Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección "B" – Corte Constitucional, Sentencia C-1218 de 2001). Con fundamento en lo anterior, se expidió la Ley 4 de 1992 la cual determinó que el Gobierno Nacional es el facultado para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.

En consecuencia, como el reconocimiento de los factores salariales es una labor exclusiva y concurrente del poder legislativo y ejecutivo, y además su enunciación taxativa está determinada en la ley, solicita que se nieguen las pretensiones (fls. 370 a 371).

Surtido en debida forma el trámite procesal, el Juzgado procede a resolver el fondo del presente asunto y lo que en derecho corresponda, previas las siguientes:

### **3. Consideraciones**

El problema jurídico por resolver, como se planteó la audiencia inicial, consiste en determinar ¿Si debe declararse la nulidad del acto administrativo contenido en el oficio ER-000002029 del 15 de febrero del 2018, y en consecuencia si hay lugar al reconocimiento en favor de la señora **Martha Rocío Arias Sánchez** del pago de trabajo suplementario por razón de la media hora utilizada para la entrega de turno con el consecuente reajuste salarial y prestacional que deprecia en la demanda, los intereses de mora y la indexación por parte del Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. o si por el contrario el acto cuestionado se encuentra ajustado a derecho?

#### **Tesis parte demandante**

Debe declararse la nulidad del acto administrativo demandado, por cuanto la demandante como Jefe de Enfermeras en el Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué - Departamento de Consulta Externa venía percibiendo dentro de su salario lo correspondiente a la entrega de turno, reflejado como una hora adicional a los turnos que habitualmente ejecutaba dentro del hospital, pago que fue suprimido por la entidad demandada ante la crisis financiera. No obstante, cada vez que la demandante ejecuta un turno, debe esperar a su finalización para dedicar tiempo de recibo y entrega, el cual no es remunerado, lo cual contraviene el principio de "a trabajo igual, salario igual" por cuanto la remuneración que percibe la demandante no corresponde a la cantidad de trabajo que ejecuta.

#### **Tesis parte demandada**

El acto administrativo demandado se ajusta a derecho por cuanto la demandante en el ejercicio de sus labores, atiende las actividades propias de la labor, sin que el lapso de entrega y recibo de turno implique la prestación de sus servicios por un término adicional al contratado. Ese proceso es inherente a la actividad de prestación del

1ª instancia.  
 Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
 Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
 Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
 Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
 Sentencia

servicio de salud, en el cual debe garantizarse la continuidad en la labor. Además, los factores salariales a los cuales tienen derecho los empleados públicos del orden nacional están señalados de forma taxativa en el artículo 42 del Decreto 1042 de 1978, aplicables a los empleados del orden territorial, en el cual no está incluido el trabajo suplementario, y también, porque el reconocimiento de los factores salariales es una labor exclusiva y concurrente del poder legislativo y ejecutivo.

**Tesis del Despacho**

Para el Despacho una vez analizados los argumentos de hecho y de derecho de la demanda, de la contestación y las excepciones, de los alegatos de conclusión, y luego de la valoración en conjunto de los medios de prueba regular y oportunamente allegados al proceso, no es posible acceder a las pretensiones de la demanda, por cuanto no está demostrado que la demandante emplee media hora para la entrega de turno posterior a la jornada laboral asignada, que en los horarios de turno asignados y dentro de estos no esté contemplado el proceso de recibo y entrega de los turnos, tampoco los extremos temporales de ese tiempo no laboral ejecutado, la autorización de trabajo suplementario, la determinación del origen de los compensatorios, situación que para el Despacho, necesariamente debe realizarse dentro de la jornada laboral y en los horarios de los turnos asignados.

**Marco normativo y jurisprudencial.**

**Jornada laboral de los empleados públicos del orden territorial.**

Al respecto, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha considerado: *“De acuerdo con la tesis adoptada de antaño por la Sección<sup>3</sup>, el régimen que gobierna la jornada ordinaria de trabajo de los empleados públicos del orden territorial es el contenido en el Decreto 1042 de 1978. Lo anterior, con apoyo en los siguientes argumentos:*

*“Si bien el Decreto 1042 de 1978 en principio rigió para los empleados de la rama ejecutiva del orden nacional, “el artículo 3º”<sup>4</sup> (sic) de la Ley 27 de 1992 hizo extensiva a las entidades territoriales las disposiciones que regulan el régimen de administración de personal contenidos no solamente en la norma citada, sino en los decretos leyes 2400 y 3074 de 1968, Ley 13 de 1984 y 61 de 1987, sus decretos reglamentarios y las normas que las modifiquen o adicionen. La extensión de dicha normatividad fue reiterada por el artículo 87, inciso segundo, de la Ley 443 de 1998.*

*El Decreto 1042 de 1978 aplica para los empleados de la rama ejecutiva en el orden territorial, en materia de jornada de trabajo y trabajo en días de descanso obligatorio, pues la remisión inicial que hizo la Ley 27 de 1992 no solamente mencionó el régimen de carrera*

<sup>3</sup> Sentencia del 17 de agosto de 2006, Exp. Nro. 05001-23-31-000-1998-01941-01 (5622-05) Actora: Silvia Elena Arango Castañeda. Demandado: Hospital General de Medellín. Consejera Ponente: Dra. ANA MARGARITA OLAYA FORERO.

<sup>4</sup> Debe entenderse que se trata del artículo 2º de la Ley 27 de 1992 en cuyo texto se leía: “ARTÍCULO 2o. DE LA COBERTURA. Las disposiciones que regulan el régimen de administración de personal civil que presta sus servicios en la Rama Ejecutiva, contenidas en los Decretos-Leyes 2400 y 3074 de 1968, la Ley 13 de 1984 y la Ley 61 de 1987, sus decretos reglamentarios y las normas que las modifiquen o adicionen son aplicables a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades u organismos de los niveles nacional, departamental; distrital diferentes al Distrito Capital, municipal y sus entes descentralizados, en las asambleas departamentales, en los concejos municipales y distritales y en las juntas administradoras locales, excepto las unidades de apoyo que requieran los diputados y concejales...”

1ª instancia.  
Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
Parte demandante: Martha Rocio Arias Sánchez  
Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
Sentencia

*administrativa, sino también el régimen de administración de personal, el cual, dentro de una interpretación amplia, comprende así mismo el concepto de jornada de trabajo.*

*La Sala prohíja una vez más, en esta oportunidad, la tesis ya definida por la jurisprudencia sobre la normatividad aplicable a los empleados territoriales en materia de jornada laboral y el trabajo en días de descanso obligatorio, pues además de lo expuesto, debe considerarse adicionalmente que partiendo de que el régimen de **administración de personal** civil contenido en el Decreto 2400 de 1968 se refiere a la clasificación de empleos, condiciones para el ejercicio del empleo (ingreso, deberes, derechos, prohibiciones<sup>5</sup>, régimen disciplinario, calificación de servicios, situaciones administrativas, retiro del servicio), capacitación, carrera administrativa, organismos para la administración de personal, resulta válido afirmar que la jornada de trabajo es un concepto que hace parte de la noción genérica de "**administración de personal**".<sup>6</sup>*

En ese sentido, la Corporación concluyó que la disposición aplicable a la jornada laboral de los empleados públicos del orden territorial "...es el Decreto 1042 de 1978, pues si bien, dicho precepto en principio rigió para los empleados de la rama ejecutiva del orden nacional, el artículo 2º de la Ley 27 de 1992 hizo extensivas a las entidades territoriales las disposiciones que regulan el régimen de administración de personal contenidas no solamente en él, sino en los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1978, y las leyes 13 de 1984 y 61 de 1987. La extensión de la anterior normatividad fue reiterada por el artículo 87 inciso segundo de la Ley 443 de 1998, en armonía con el artículo 3º de esta misma ley y posteriormente por la Ley 909 de 2004."<sup>7</sup>

En relación con la jornada de trabajo, establecida en el artículo 33<sup>8</sup> del Decreto 1042 de 1978, la Corporación interpretó: "**...la jornada ordinaria** laboral de los empleados públicos corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas semanales, no obstante, la mencionada disposición prevé la existencia de una **jornada especial** de doce horas diarias, sin exceder el límite de 66 horas semanales, para empleos cuyas funciones implican **el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia.**

(...).

Como se desprende de la norma, la jornada ordinaria de trabajo corresponde a 44 horas semanales, pero se contempla una excepción para aquellos empleos cuyas funciones **implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia**, a los que podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

<sup>5</sup> A los empleados les está prohibido entre otras conductas, realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la **jornada de trabajo**.

<sup>6</sup> Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, CP. GERARDO ARENAS MONSALVE, Radicado Nro. 25000-23-25-000-2010-00725-01(1046-13) del 12 de febrero de 2015.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> "**De la jornada de trabajo.** La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas.

*Dentro del límite máximo 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."*

1ª instancia.  
 Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
 Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
 Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
 Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
 Sentencia

*Dentro de esos límites fijados en el artículo, podrá el jefe del organismo establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras; hace la advertencia que el trabajo realizado el día sábado, no da derecho a remuneración adicional, salvo que exceda la jornada máxima semanal, aplicándose lo dispuesto para las horas extras.”<sup>9</sup>*

Así, el Decreto 1042 de 1978 es la disposición aplicable a la jornada laboral de los empleados públicos del orden territorial, incluidos los del sector salud, y la jornada ordinaria laboral es la establecida en el artículo 33 de dicho decreto, definida en 44 horas semanales.

La Ley 269 de 1996<sup>10</sup> reguló la prestación del servicio del personal de salud que cumpla de forma directa funciones de carácter asistencial en entidades prestadoras de servicios de salud de derecho público (Artículo 1). En relación con la jornada de trabajo, el artículo 2 dispuso: *“Corresponde al Estado garantizar la atención en salud como un servicio público esencial, y en tal carácter el acceso permanente de todas las personas a dicho servicio, razón por la cual el personal asistencial que preste directamente servicios de salud podrá desempeñar más de un empleo en entidades de derecho público.*

*La jornada de trabajo del personal que cumple funciones de carácter asistencial en las entidades prestadoras de servicios de salud podrá ser máximo de doce horas diarias sin que en la semana exceda de 66 horas, cualquiera sea la modalidad de su vinculación.*

(...).”

Así, para el personal asistencial que preste de forma directa servicios de salud, la jornada de trabajo puede ser hasta de 12 horas diarias, sin sobrepasar 66 horas a la semana. En relación con la jornada laboral del personal asistencial y la facultad del jefe de la institución para realizar movimientos en los horarios y jornadas de trabajo conforme a las necesidades del servicio, el Consejo de Estado conceptuó: *“La misma ley flexibiliza las condiciones laborales del personal asistencial que presta servicios de salud en las entidades de derecho público, al permitir más de una vinculación en el sector oficial, siempre que no exista cruce de horarios, en aras de garantizar el acceso permanente a la prestación del servicio público esencial de salud. En consecuencia, las entidades nominadoras pueden efectuar movimientos justificados de las plantas, ajustando el horario o jornada a las necesidades del servicio, de acuerdo a la ley.*

Al efecto dispone el artículo 5°:

**“Adecuación jornada laboral.** *Las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán adecuar la relación laboral de los trabajadores oficiales y empleados públicos del sector, modificando las jornadas a las establecidas en la presente Ley, mediante el traslado horizontal a un cargo de igual grado, nivel y remuneración acorde con la jornada establecida, pudiendo disminuir o aumentar la intensidad horaria según el caso, siempre que las circunstancias del servicio lo permitan. Lo anterior no implica disolución de vínculo laboral, pérdida de antigüedad, ni cualquier otro derecho adquirido por el funcionario”.*

<sup>9</sup>Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, CP. GERARDO ARENAS MONSALVE, Radicado Nro. 25000-23-25-000-2010-00725-01(1046-13) del 12 de febrero de 2015.

<sup>10</sup> Por la cual se regula parcialmente el artículo 128 de la Constitución Política, en relación con quienes prestan servicios de salud en las entidades de derecho público.

1ª instancia.  
Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
Parte demandante: Mariha Rocio Arias Sánchez  
Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
Sentencia

*A términos del artículo 33 del decreto 1042 de 1978 en concordancia con las normas acabadas de citar, dentro de estos límites, el jefe del respectivo organismo puede señalar los horarios de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor sin que, en ningún caso, dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras.*

*Ahora bien, teniendo en cuenta la finalidad de la ley 269 de 1996 - establecer una excepción a la prohibición de recibir más de una asignación proveniente del tesoro público -, la ampliación de la jornada a un máximo de 12 horas diarias y 66 semanales, no significa necesariamente que se haya abandonado el límite legal de la jornada ordinaria con la misma entidad pública. De este modo, es posible que un determinado servidor preste sus servicios por fuera de la jornada ordinaria de 44 horas (art. 33 del decreto 1042 de 1978), en la misma o en otra entidad pública.*

*Lo anterior, no implica que la vinculación con la administración deba ser necesariamente por jornadas de 44 horas semanales, pues ello dependerá de las necesidades del servicio. En estos casos, la jornada ordinaria - inferior a la máxima legal - será la señalada por la administración en el acto de nombramiento o en el contrato de prestación de servicios, si fuere éste procedente.”<sup>11</sup>*

En consecuencia, la jornada laboral especial de trabajo de 12 horas diarias y 66 horas semanales establecida en la Ley 269 de 1996, artículo 2, es aplicable a los empleados del sector de la salud que tengan vinculación simultánea con dos o más entidades de derecho público.

Conforme a lo hasta ahora expuesto, “...las normas que rigen la «administración de personal» de los empleados públicos del orden territorial son las contenidas en el Decreto Ley 1042 de 1978.”<sup>12</sup> Existe una **regla general** y una **regla especial** frente a la jornada laboral de los empleados públicos vinculados a entidades de salud del nivel territorial. Como se vio, la disposición general que regula la jornada de trabajo de los empleados públicos es la prevista en el artículo 33 del Decreto - Ley 1042 de 1978 que hace referencia a la noción de jornada laboral y al horario de trabajo. Así, establece una jornada laboral de 44 horas semanales, y el horario de trabajo dependerá de las funciones impuestas y las condiciones bajo las cuales se deben ejecutar.

Para la segunda, existe una disposición especial dirigida al personal asistencial que presta los servicios de salud, regulada en la Ley 269 de 1996, y que hace referencia a la jornada laboral -según se indicó Art. 2- y al horario conforme al artículo 3: “Concurrencia de horarios. Prohíbese la concurrencia de horarios, con excepción de las actividades de carácter docente asistencial que se realicen en las mismas instituciones en las cuales se encuentre vinculado el profesional de la salud, y que, por la naturaleza de sus funciones, ejerza la docencia y la prestación directa de servicios de salud.”

Con fundamento en las anteriores disposiciones, el Consejo de Estado consideró:  
“i) La salud es un servicio público esencial y debe prestarse de manera permanente;

<sup>11</sup> Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, CP. FLAVIO AUGUSTO RODRÍGUEZ ARCE, Radicado Nro. 1254 de 9 de marzo de 2000.

<sup>12</sup> Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil, CP. ÁLVARO NAMÉN VARGAS, Radicado Nro. 11001-03-06-000-2019-00105-00 (2422) del 9 de diciembre de 2019.

1ª instancia.  
 Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
 Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
 Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
 Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
 Sentencia

ii) *En razón de lo anterior, la ley flexibiliza las condiciones laborales del personal asistencial que presta servicios de salud en las entidades de derecho público, al permitir más de una vinculación en tales entidades, siempre que no exista concurrencia de horarios.*

iii) *Es concordante con las nociones jornada laboral y horario de trabajo a las que alude el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978; no obstante, establece tiempos máximos especiales para aquellas personas que tengan más de una vinculación con el Estado;*

iv) *La jornada laboral del personal que cumple funciones de carácter asistencial en las entidades prestadoras de servicios de salud, podrá ser máximo de 12 horas diarias y 66 semanales, cualquiera sea la modalidad de vinculación. Esta jornada extendida, solo es dable cumplirla al personal asistencial que preste directamente servicios de salud y tengan más de una vinculación con entidades de derecho público;*

v) *La jornada extendida no cubre al personal administrativo de la entidad, ni al de dirección y confianza, y*

vi) *Dentro del límite de dichas jornadas de trabajo, se autoriza al jefe de la entidad para establecer el horario de trabajo; no obstante, se prohíbe la concurrencia de horarios para quienes desempeñen más de un empleo.”<sup>13</sup>*

**Asignación de un sistema de turnos para empleados públicos que prestan su servicio a una Empresa Social del Estado.**

Sobre este punto, el Consejo de Estado considera que el artículo 39 del Decreto 1042 de 1978 hace referencia al sistema de turnos, mas no lo define, así como tampoco lo hace la Ley 269 de 1996.<sup>14</sup> No obstante, el Consejo de Estado realizó una aproximación a la noción de sistema de turnos de la manera siguiente: “...una noción jurídica de turno debería observar los criterios comunes que se indican a continuación:

i) *El trabajo por turnos implica una forma de organización de la jornada laboral bajo horarios previamente establecidos o acordados para un grupo de trabajadores*

ii) *En consideración al tiempo, el turno es sucesivo, continuo*

iii) *Los turnos se hacen necesarios en actividades, servicios, empresas con procesos productivos continuos o labores que deban prestarse sin solución de continuidad, por lo que implican que el trabajo se realice habitualmente en todas las horas, días y semanas, incluidos domingos y festivos*

iv) *Dado que los turnos de trabajo satisfacen la necesidad de una labor continua de productividad, el empleador debe procurar la optimización del trabajo con el fin de cumplir con las necesidades del servicio, respetando las normas aplicables, en particular las referidas a las jornadas laborales ordinarias y los descansos correspondientes. Lo anterior con el fin de minimizar los efectos que el sistema de turnos causa en los empleados, particularmente los que laboran en turnos nocturnos, tales como alteraciones en el sueño o en los ritmos biológicos, estrés o dificultades en la vida familiar o social.*

*Así las cosas, el turno de trabajo o 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*

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Ibid.

1ª instancia.  
Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
Parte demandante: Martha Rocio Arias Sánchez  
Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
Sentencia

*todas las horas, días y semanas, incluidos domingos y festivos, bajo tiempos u horarios previamente establecidos y con criterios de optimización que satisfagan tanto las necesidades del servicio como los derechos de los trabajadores.*"<sup>15</sup> (Énfasis fuera de texto).

Para el caso específico del sistema de turnos y horarios de trabajo para los empleados públicos vinculados al servicio de salud, el Consejo de Estado señaló: *"El carácter esencial del servicio público de salud y su prestación de manera continua e ininterrumpida lleva a que, dada la existencia de una jornada laboral máxima, los empleados públicos vinculados a ese servicio laboren habitualmente domingos y festivos por el sistema de turnos.*

(...).

*Así las cosas, aunque no existe norma específica que regule para los empleados públicos la jornada laboral por el sistema de turnos, atendiendo a la naturaleza del servicio público de salud y la necesidad de la continuidad en el mismo, es posible adecuar la jornada ordinaria laboral - que es de 44 horas semanales - del personal que se requiera para que se cumpla de manera ininterrumpida en las jornadas que correspondan (diurnas, nocturnas o mixtas), como también distribuir esta jornada de 44 horas en los horarios de trabajo que se hagan necesarios, atendiendo la demanda de servicios, las cargas de trabajo y el derecho al descanso del trabajador, entre otros.*

*De esta manera el sistema de turnos es compatible con la noción legal de horario de trabajo que trae el Decreto Ley 1042 de 1978, 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.*

*En consecuencia, establecer los turnos de trabajo (horario de trabajo) será una competencia administrativa del jefe de la entidad, para lo cual deberá tener en cuenta los límites de las jornadas máximas de trabajo previstas en el Decreto 1042 o la Ley 269 de 1996, por una parte, y criterios de optimización de los recursos públicos frente a las necesidades del servicio, de otra.*"<sup>16</sup> (Énfasis fuera de texto).

Así las cosas, el sistema de turnos es una forma de organizar el trabajo bajo un criterio de continuidad de la actividad. Esto implica que los trabajadores presten sus servicios en todas las horas, días, semanas, domingos y festivos, por grupos, y atendiendo horarios establecidos de forma previa, lo cual debe garantizar un criterio de optimización aplicable a las necesidades del servicio y los derechos de los trabajadores. Ese sistema de turnos hace parte de la noción legal de horario de trabajo, es decir, que los turnos que se fijen deben realizarse y/o ajustarse al horario de trabajo. El jefe del organismo o la entidad, es quien está facultado para establecer el horario de trabajo, los turnos que se deben desarrollar dentro de este conforme a las necesidades del servicio, y aplicando la modalidad de la distribución de la jornada laboral, las jornadas máximas de trabajo previstas en el Decreto 1042 de 1978 o la Ley 269 de 1996, entre otras variables<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> Ibid.

1ª instancia.  
 Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
 Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
 Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
 Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
 Sentencia

Ahora bien, una noción de jornada laboral en el marco de los empleados públicos territoriales señala: “Se entiende como jornada de trabajo en el sector público, aquel periodo de tiempo establecido por autoridad competente dentro del máximo legal, durante el cual los empleados deben cumplir las funciones previamente asignadas por la Constitución, la Ley o el reglamento. Su duración dependerá de las funciones impuestas y las condiciones en que deban ejecutarse.”<sup>18</sup> Así, la jornada de trabajo es el periodo de tiempo dentro del cual se deben cumplir las funciones que de forma previa asignó la Constitución, la ley o el reglamento, y la duración depende de las funciones impuestas y las condiciones en que deben ejecutarse, lo cual, como se ha indicado, está incluida también en la noción legal de horario.

**Caso concreto.**

En el proceso está demostrado, que la señora **Martha Rocío Arias Sánchez** presta sus servicios en favor del Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué, mediante vinculación legal y reglamentaria, desde el 5 de marzo de 1992 y en la actualidad desempeña el cargo de Enfermera, Código 243, Grado 09, según certificación expedida el 8 de agosto de 2018 por parte de la Profesional Universitaria del área de gestión del talento humano del hospital<sup>19</sup>.

A su vez, al proceso se allegaron cuadros de turnos de los meses de enero, febrero, abril, mayo, junio y agosto de 2018 asignado al personal asistencial – enfermeros por parte del Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué. A la demandante, señora **Martha Rocío Arias Sánchez**, se le asignaron turnos en el día, en la mañana, en la tarde, en horarios que podrían ser de 7am a 1pm, 7am a 12m, 7am a 11am, 7am a 10am o de 1pm a 7pm, 1pm a 8pm, 1pm a 5pm, 1pm a 4pm, 1pm a 12pm, entre otros, y en jornadas de 5, 6, 7 y de 12 horas<sup>20</sup>. Corresponde indicar que por las jornadas laborales asignadas, también se concedieron los respectivos compensatorios (C1, C2, C4, C14, C17, C18, C23).

También, al proceso se allegaron cuadros de rotación mensual de turnos de los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre de 2014 asignado al personal asistencial – enfermeros por parte del Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué. A la demandante, señora **Martha Rocío Arias Sánchez**, se le asignaron turnos en el día, en la mañana, en la tarde, en horarios que podrían ser de 7am a 1:30pm, 7am a 1pm o de 1pm a 7:30pm, 1pm a 7pm, de 7pm a 7:30am, o de 7am a 7:30am, y en jornadas de 6, 6 y media, 12 y 12 y media horas<sup>21</sup>. Corresponde indicar que por las jornadas laborales asignadas, también se concedieron los respectivos compensatorios (C1, C2, C4, C14, C17, C18, C23).

Mediante oficio Nro. 2020300299 de 12 de febrero de 2020, la Enfermera Especialista del Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué, informó que “...la entrega de turno es una actividad que debe realizar todo el personal de Enfermería (Enfermeros y

<sup>18</sup> Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, CP. GERARDO ARENAS MONSALVE, Radicado Nro. 25000-23-25-000-2010-00725-01(1046-13) del 12 de febrero de 2015.

<sup>19</sup> Fl. 11; fls. 266 a 268. “Resolución 05199 de 20 de abril de 1994. “Por la cual se inscribe en el escalafón de carrera administrativa a un empleado del Estado.”

<sup>20</sup> Fls. 13 a 17 del cuadernó principal I.

<sup>21</sup> Fls. 18 a 22. Ibid.

1ª instancia.  
Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
Sentencia

*Auxiliares) en el Hospital Federico Lleras Acosta, dentro del desarrollo del turno y bajo los lineamientos del documento "Instructivo Recibo y Entrega de Turno de Enfermería", cuyo objetivo es garantizar la transmisión de la información sistemática, organizada y completa para poder dar la continuidad a la atención del paciente.*

*Teniendo en cuenta su importancia, está también contemplada en el Manual de Funciones del personal de Enfermería, debiendo mantener comunicación permanentemente con el equipo de salud, lo cual garantice el conocimiento del estado del paciente para lograr la adherencia y buen resultado del tratamiento."*<sup>22</sup>.

Al proceso también se aportó el Instructivo Recibo y Entrega de Turno de Enfermería<sup>23</sup>, el cual tiene por objeto "Estandarizar las actividades en el recibo y entrega turno de enfermería en la institución para garantizar la transmisión de la información de manera sistemática, ordenada, completa y eficiente, proporcionando continuidad en la atención del paciente." y "Aplica al personal asistencial de enfermería que labora en la institución y que interviene en la transmisión de información bajo la modalidad de entrega de turno." Dicho documento define la entrega de turno como "...es el acto por medio del cual el profesional de enfermería y su equipo que asume el turno de relevo recibe personalmente un breve informe oral y escrito acerca de las condiciones de los recursos para el cuidado de cada uno de los pacientes (identificación, diagnóstico médico, novedades en su evolución, tratamiento, cuidados y trámites de apoyo diagnóstico o remisión. (...). (...). **Registro de entrega de turno de enfermero:** es el registro con formato preestablecido, manual o electrónico que contiene la información compartida en la entrega de turno." 5. CONTENIDO. (...). En consecuencia el profesional de enfermería tiene que organizar, supervisar y evaluar la información para promover el mejoramiento de la calidad de los cuidados de enfermería, a fin de otorgar una atención segura, oportuna, continua, y en concordancia con las políticas o normas establecidas a nivel institucional. (...). El traspaso de información del paciente **en el momento del relevo de turno tiene un impacto directo en la continuidad de la atención clínica**, optimiza los tiempos y recursos disponibles en relación a las necesidades específicas de los pacientes. (...). (...). 5.3. CONDICIONES GENERALES. 1. El profesional de enfermería que entrega turno previamente debe organizar, supervisar y evaluar la información que se deriva de los cuidados de enfermería y que se concreta en los diferentes registros que hacen parte de la historia clínica: (...). 4. Los turnos son de relevo, por lo que el personal saliente debe esperar ser relevado por quien corresponda o por quien su jefe inmediato designe. 5. La entrega de turno debe ser realizada en cada oportunidad de cambio de turno de acuerdo a horarios de trabajo, en cada servicio de la institución. 6. El personal que ingresa debe presentarse con 10 minutos de anticipación según "Reglamento Interno Resolución 1556 del 24 de julio de 2018." 7. La hora para iniciar la entrega de turno en los servicios de internación, quirófano, y urgencias debe ser a las 7:00, 13:00 y 19:00 horas. (...). 13. **Todo el tiempo que dure la entrega de turno, el personal siempre mantendrá una actitud de respeto, utilizando lenguaje técnico.** 14. **Se entiende que una vez que el equipo recibe turno conforme, asume la totalidad de la responsabilidad de la continuidad de la atención y del cuidado de los pacientes.** (...)."

Dicho documento, también integra otros aspectos relacionados con anecdotario personal de enfermería, cambios de turnos, libro de inventarios, libro de ingreso y egreso de pacientes del servicio, prescripciones médicas, entrega de devolutivos a la farmacia, Kardex de laboratorios.

<sup>22</sup> Fl. 310. Cuaderno principal II y Fl. 1 -CD- cuaderno de pruebas parte demandada.

<sup>23</sup> Fls. 311 a 333. Cuaderno principal II y Fl. 1 -CD- cuaderno de pruebas parte demandada.

1ª instancia.  
 Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
 Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
 Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
 Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
 Sentencia

Mediante la Resolución Nro. 1212 de 7 de mayo de 2019 se estableció las funciones del empleo Enfermero, Código 243, Grado 02 en la planta de empleos del Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. Ibagué. Dicho empleo tiene como propósito principal *"Dirigir, ejecutar, supervisar, controlar y evaluar las acciones de enfermería en los servicios de mediana y alta complejidad con el fin de brindar cuidado integral al usuario, familia y comunidad, conjuntamente con el equipo interdisciplinario, para alcanzar los objetivos institucionales, contenidos en el direccionamiento estratégico."*<sup>24</sup> Como funciones esenciales se encuentran las de: *"1. Orientar al equipo de enfermería en la atención integral al usuario en los procesos asistenciales y administrativos desde el ingreso y hasta el egreso del servicio para contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud. 2. Supervisar al equipo de enfermería en el proceso asistencial y administrativo de la atención al usuario, familia y comunidad para garantizar la prestación del servicio con eficacia y eficiencia. (...)."*<sup>25</sup>

En certificación expedida el 21 de octubre de 2020 por la Profesional Especializado en Gestión de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo y la Profesional Especializado - Enfermero Especialista - Departamento de Enfermería del Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué<sup>26</sup>, se indican funciones similares a las ya expuestas, y en la que se indica: *"Que las funciones esenciales descritas en el manual de funciones, están encaminadas a garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de salud, el salario percibido por los funcionarios es por el cumplimiento del manual de funciones del cargo en el cual se encuentran vinculados."*

En interrogatorio de parte absuelto por la señora **Martha Rocío Arias Sánchez**<sup>27</sup>, la declarante manifestó "que ingresó por concurso de mérito a la entidad hace 29 años, y está en carrera administrativa. Indicó que hace muchos años tenían un proceso de recibo y entrega de turnos, con horarios de 7 a 2 de la tarde, y de 1 a 2 de la tarde "una hora montada". Luego les quitaron esa hora y quedaron en media hora. Indicó que laboran por cuadros de turno y está establecido, actualmente, un turno de 6 horas, de 7 a 1 y de 1 a 7 pero a la 1 de la tarde, a las 7 de la mañana y a las 7 de la noche, inicia el proceso de recibo y entrega de turno, pero ese tiempo no está contemplado dentro del horario de turno. Reciben y entregan turno en un promedio de 1 hora y ese tiempo no está contemplado en el horario. Inicia el turno a las 7 de la mañana y lo entrega a la 1 de la tarde, o de 1 de la tarde a 7 de la noche, o de 7 de la mañana a 7 de la noche, y el proceso en que se recibe y entrega el turno, como dicen los cuadros, es 7 de la mañana, 1 de la tarde o 7 de la noche. El turno se lo entrega a la compañera que recibe turno. La persona que recibe el turno verifica si el personal está completo, se distribuyen las actividades, se recibe el carro de paro, se diligencia un formato, y la compañera empieza, paciente por paciente -ronda de enfermería-; ahí inicia el proceso de entrega por pacientes, se da la información de cada paciente, su información clínica, lo que está pendiente. Es un proceso vital porque es de las condiciones del paciente. Ese tiempo la entidad no lo tiene en cuenta. Tiene un promedio de 38 a 40 pacientes y se demora en el proceso de recibo y entrega de paciente aproximadamente 1 hora, 1 hora y cuarto, 1 hora y media, el cual no es

<sup>24</sup> Fl. 333. Cuaderno principal II.

<sup>25</sup> Ibid. Dichas funciones son similares a las establecidas en el documento -sin fecha ni identificación- visible a folio 245 de ese mismo cuaderno.

<sup>26</sup> Folio 359. Cuaderno principal II.

<sup>27</sup> Fl. 364. CD. Inicia Minuto: 17:29 – Finaliza Minuto: 38:50.

1ª instancia.  
Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
Sentencia

remunerado. Antes ese proceso era remunerado, estaba incluido dentro del horario de turno, ahora, luego del proceso de intervención del Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué no hay remuneración. Antes, el pago de ese proceso era con el horario, de 7 a 2 de la tarde y ese tiempo era pagado, porque estaba la hora explícita en el cuadro de turnos, y tenía un valor equivalente a la hora de turno de enfermería. La media hora para recibir y entregar el turno se eliminó cuando se empezó el proceso de intervención administrativa del hospital, aproximadamente en el año 2014. Indicó que se hizo una reunión recién llegado el agente interventor quien dijo que el hospital tenía dificultades financieras, eso implicaba la intervención del recibo y entrega de turnos, aunque hicieron la petición respetuosa, aceptaron la modificación, pero por eso demandó, porque la parte asistencial del hospital se vio afectada. La entrega de turno se realiza luego de finalizado el horario de turno, a las 7 de la mañana, 1 de la tarde, 7 de la noche, hasta que llegue la persona que lo recibe. La entrega de turno es un proceso, que no está incluido dentro de las funciones.”

Al proceso también se allegaron distintos documentos que hacen referencia a la creación y estructura administrativa del Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué<sup>28</sup>, así como la hoja de vida y el expediente salarial y prestacional de la señora **Martha Rocío Arias Sánchez**<sup>29</sup>.

Según los hechos y pretensiones de la demanda, la parte demandante en su calidad de enfermera que presta sus servicios a la parte demandada pretende el reconocimiento y pago del tiempo en el cual recibe y entrega su turno, fuera de los horarios de turno establecidos y que no es remunerado.

Tal y como se expuso en el marco normativo y jurisprudencial, el sistema de turnos es una forma de organizar el trabajo bajo un **criterio de continuidad de la actividad**. Esto significa que el trabajador presta sus servicios en todas las horas, días, semanas, domingos y festivos, por grupos, y atendiendo horarios establecidos de forma previa. En ese ejercicio debe garantizarse las necesidades del servicio y los derechos de los trabajadores. Ahora bien, el sistema de turnos hace parte de la noción legal de horario de trabajo, es decir que los turnos que se fijen deben realizarse y/o ajustarse al horario de trabajo. También se señaló, que en **consideración al tiempo, el turno es sucesivo, continuo, y es necesario en labores que se deben prestar sin solución de continuidad, que sea habitual** como ocurre y es inherente en la actividad médico – asistencial que se presta por ejemplo en un hospital.

La anterior noción es necesaria y útil para el presente asunto, en la medida que ni el Decreto 1042 de 1978 o la Ley 269 de 1996 hacen referencia propiamente a la noción de turno de trabajo, pese a que sí señalan aspectos como el horario de trabajo, la distribución de la jornada laboral, las jornadas máximas de trabajo, entre otros aspectos.

Para el caso concreto está demostrado que en el año 2014, según cuadros de rotación mensual de turnos de los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre asignado al personal asistencial – enfermeros por parte del Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué, a la demandante, señora **Martha Rocío Arias Sánchez**, se

<sup>28</sup> Fls. 88 a 110. Cuaderno principal I.

<sup>29</sup> Fls. 111 a 200 del cuaderno principal I; Fls. 201 a 287 del cuaderno principal II.

1ª instancia.  
 Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
 Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
 Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
 Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
 Sentencia

le asignaron turnos en el día, en la mañana, en la tarde, en horarios que podrían ser de 7am a 1:30pm, 7am a 1pm o de 1pm a 7:30pm, 1pm a 7pm, de 7pm a 7:30am, o de 7am a 7:30am, y en jornadas de 6, 6 y media, 12 y 12 y media horas, también por las jornadas laborales asignadas, también se concedieron los respectivos compensatorios (C1, C2, C4, C14, C17, C18, C23)<sup>30</sup>.

Para el año 2018, se allegaron cuadros de turnos de los meses de enero, febrero, abril, mayo, junio y agosto. A la demandante, señora **Martha Rocío Arias Sánchez**, se le asignaron turnos en el día, en la mañana, en la tarde, en horarios que podrían ser de 7am a 1pm, 7am a 12m, 7am a 11am, 7am a 10am o de 1pm a 7pm, 1pm a 8pm, 1pm a 5pm, 1pm a 4pm, 1pm a 12pm, entre otros, y en jornadas de 5, 6, 7 y de 12 horas, también, que por las jornadas laborales asignadas, se concedieron los respectivos compensatorios (C1, C2, C4, C14, C17, C18, C23)<sup>31</sup>.

Para el Despacho, pese a que existen diferencias en el tiempo de los turnos asignados en el año 2014 se otorgaba media hora (6 y media, 12 y media) y en los turnos asignados en el año 2018 se otorga "1 hora" (7am a 1pm, 1pm a 8pm), no es claro que ello implique por sí mismo que en el año 2014 esa media hora "adicional" responda a la entrega y recibo de turno; tampoco lo es que la hora "adicional" en la jornada para el año 2018 tenga ese mismo propósito. Por el contrario, lo que se advierte es que la jornada laboral se establece en turnos de 5, 6, 7 y de 12 horas, son remunerados, incluso compensados.

En igual sentido no es claro que en el año 2014 se concediera media hora "adicional" y que no fuera parte de la jornada laboral. Es decir, el turno iba hasta las 12; y la media hora restante era empleada para la entrega y recibo del turno, o el turno comprendía las 6 horas y media y se remuneraba de forma total esa jornada, como ocurre en el año 2018. Pese a ello, para el Despacho la entrega y recibo de turnos está incluida en la jornada laboral.

Tanto el Instructivo de Recibo y Entrega de Turno de Enfermería, así como el manual de funciones o las funciones asignadas al empleo de Enfermero, Código 243, Grado 02, establecen como labor esencial, en los dos contextos, garantizar la continuidad en la atención médico - asistencial y cuidado de los pacientes. En el primero, fija los parámetros en los cuales debería desarrollarse esa tarea del recibo y entrega de turno de enfermería; en el segundo, se determinan las funciones que conforme al reglamento, deben ejecutarse con el propósito de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de salud, la atención integral al usuario en los procesos asistenciales y administrativos **desde el ingreso y hasta el egreso del servicio** para contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud, y garantizar la prestación del servicio con eficacia y eficiencia.

Lo anterior no implica que la prestación del servicio se brinde en detrimento o con desconocimiento de los derechos y garantías laborales del trabajador, porque en todo caso, el horario de trabajo, la distribución de la jornada laboral, las jornadas máximas de trabajo, entre otros aspectos, deben sujetarse a la Constitución, la ley y el reglamento. De allí que la facultad del jefe de la institución para realizar movimientos en los horarios y jornadas de trabajo se ajuste a las necesidades del

<sup>30</sup> Fls. 18 a 22. Ibid.

<sup>31</sup> Fls. 13 a 17 del cuaderno principal I.

1ª instancia.  
Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
Sentencia

servicio y al ordenamiento jurídico. De conformidad con el anterior medio de prueba, si bien se acredita la jornada de trabajo, el horario de trabajo, la continuidad en la prestación del servicio médico - asistencial, y los parámetros bajo los cuales debe ejecutarse el proceso de recibo y entrega de turno de Enfermería, lo cierto es que no demuestra que fuera de la jornada laboral se realice el recibo y entrega de los turnos, o que estos no estén remunerados, es decir, que no estén incluidos dentro de esa jornada, como se señaló en las presuntas diferencias en los turnos asignados por los años 2014 y 2018.

En su declaración, la señora **Martha Rocío Arias Sánchez** afirmó que la entrega y recibo de los turnos de enfermería se realiza luego de finalizado el horario de turno, es decir, luego de las 7 de la mañana, 1 de la tarde, 7 de la noche y que la entrega de turno es un proceso que no está incluido dentro de las funciones. No hay medio de prueba en el proceso que respalde el dicho de la demandante, como se vio, respecto de la entrega de turno por fuera del límite temporal de finalización de cada turno, es decir, que ese recibo y entrega sea por fuera de cada turno asignado. Ahora bien, si en gracia de discusión se admitiera que tanto la entrega como el recibo del turno implican el empleo de tiempo no laboral para hacer la transición, esto es -por ejemplo- quien recibe puede llegar a las 7 de la mañana y quien entrega a las 7 de la mañana, porque debe entregar su turno se extiende hasta las 8 de la mañana, no hay ningún medio de prueba en el proceso que así lo acredite, como los reportes en el libro de cambios de turno de personal, informes de entrega de turnos de enfermería, lista de verificación del instructivo de recibo y entrega de turno de enfermería, o sus extremos temporales, y también en ese sentido, si los compensatorios asignados, de cierta manera, suplen esa presunta labor adicional.

También debe precisarse que el proceso de entrega y recibo de turno puede que expresamente no esté incluido en las funciones establecidas para el empleo, no obstante, la naturaleza de la entidad, la naturaleza del cargo y del empleo, la naturaleza de la actividad prestada, y atendiendo la noción de sistemas de turnos ya aludida, la entrega y recibo del turno es un proceso inherente a la prestación del servicio médico - asistencial del cual debe garantizarse su continuidad.

En los alegatos de conclusión y en la declaración rendida por la demandante se afirmó que antes de la intervención administrativa de la que fue objeto el Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué, el presunto tiempo no laboral para la entrega y recibo de turno se remuneraba, es decir, que posterior a esa actuación ese tiempo no se volvió a remunerar. Al respecto, el Despacho indica que al proceso se aportaron las resoluciones<sup>32</sup> 001690 de 2014, 00160 de 2015, 244 de 2016, 003127 de 2016, 472 de 2016, 175 de 2017, 377 de 2017, 105 de 2018, 315 de 2018, mediante las cuales se ordenó la intervención administrativa del hospital. No obstante, no existe en el proceso algún acto que determine la supresión o no remuneración de ese tiempo no laboral para la entrega y recibo de turno que sea útil como parámetro para determinar si ese tiempo se reconocía o no, o si se remuneraba o no, o que como consecuencia directa de la intervención se eliminó esa remuneración presunta. Pese a ello, y de existir, si modificaba alguna situación jurídica particular y concreta de la demandante sobre el asunto que hoy se debate, lo procedente era demandarlo.

De acuerdo con lo expuesto en el marco normativo y jurisprudencial, es posible adecuar el sistema de turnos, para el personal que presta sus servicios en el área de

---

<sup>32</sup> Fls. 45 a 87.

1ª instancia.  
 Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
 Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
 Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
 Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
 Sentencia

la salud estatal, a las previsiones del Decreto 1042 de 1978 y a la jornada laboral de 44 horas semanales que el decreto determina, así como distribuir esa jornada, de acuerdo a las necesidades del servicio, carga laboral, derecho al descanso (o compensatorios. El sistema de turnos es compatible con la noción de horario de trabajo señalada en el Decreto 1042 de 1978, y también debe serlo para el caso de la prestación del servicio de salud, cuya vocación es la permanencia y continuidad. La determinación de los turnos de trabajo, estrechamente ligados al horario legal de trabajo, y es una competencia administrativa del jefe de la entidad que en todo caso -se reitera- debe ajustarse a las previsiones del Decreto 1042 de 1978, la Ley 269 de 1996, las necesidades del servicio, y éstas, en función de optimizar los recursos públicos, así como a las garantías mínimas laborales.

Frente a la jornada de trabajo -se indicó- que **es el periodo de tiempo dentro del cual se deben cumplir las funciones** que de forma previa asignó la Constitución, la ley o el reglamento, y **la duración depende de las funciones impuestas y las condiciones en que deben ejecutarse**, lo cual, como se ha indicado, está incluida también en la noción legal de horario.

Según lo anterior, en el proceso está demostrado la asignación de turnos, los horarios laborales legales en los cuales deben realizarse esos turnos, y las jornadas de descanso o compensatorios. En ese sentido, se supone que la prestación del servicio y el cumplimiento de las funciones, deben realizarse dentro de la jornada de trabajo, que por lo general, coincide con el horario de trabajo. Como se señaló en el marco normativo y jurisprudencial y las reglas que se derivan del Decreto 1042 de 1978, el trabajo suplementario o que exceda la jornada ordinaria legal de trabajo debe estar autorizado por el jefe de la entidad, lo cual no está demostrado en este proceso, además que por las jornadas laboradas se concedieron los respectivos compensatorios. El Despacho precisa también que -como se indicó- no hay otro medio de prueba que respalde la afirmación de la demandante frente a la entrega y recibo del turno, fuera de la jornada laboral.

En este punto, el Despacho precisa que es la jornada de trabajo el periodo de tiempo dentro del cual se deben cumplir y ejecutar las funciones asignadas; de no serlo, será dentro del periodo adicional o suplementario que esté previamente autorizado por el jefe de la entidad o dependencia respectiva, sin superar las jornadas máximas y/o concediendo los respectivos compensatorios.

Con fundamento en lo expuesto, en el proceso no está demostrado que la demandante emplee media hora (pese a que su declaración indica media, una y una y media horas) para la entrega de turno posterior a la jornada laboral asignada, que en los horarios de turno asignados y dentro de estos no esté contemplado el proceso de recibo y entrega de los turnos, tampoco los extremos temporales de ese tiempo no laboral ejecutado, la autorización de trabajo suplementario, la determinación del origen de los compensatorios, situación que para el Despacho, necesariamente debe realizarse dentro de la jornada laboral y en los horarios de los turnos asignados.

Por lo expuesto, como no se logró desvirtuar la presunción de legalidad que acompaña al acto administrativo demandado, el Despacho negará las pretensiones de la demanda. En consecuencia, al no acceder a las pretensiones se declarará no probada la excepción de prescripción propuesta por la entidad demandada.

**Condena en costas.**

1ª instancia.  
Radicado: 73001-33-33-005-2018-00255-00  
Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho  
Parte demandante: Martha Rocío Arias Sánchez  
Parte demandada: Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué  
Sentencia

De conformidad con lo establecido en el artículo 188 del C. de P.A. y de lo C.A., en consonancia con el artículo 365, numeral 1 del C.G. del P., habrá lugar a condenar en costas a la parte vencida en el proceso. En consecuencia, se condenará en costas a la parte demandante y se fijarán como agencias en derecho a su cargo y a favor de la parte demandada, la suma de \$291.166 pesos, equivalente al 4% de las pretensiones<sup>33</sup>, la cual deberá ser incluida en las costas del proceso.

#### Decisión.

En mérito de lo expuesto el **Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Ibagué, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,**

#### Resuelve:

**PRIMERO: NEGAR** las pretensiones de la demanda instaurada por **Martha Rocío Arias Sánchez** contra el Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de Ibagué, en el presente medio de control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho, de conformidad con lo expuesto.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en esta instancia a la parte demandante. Fíjense como agencias en derecho a su cargo y a favor de la parte demandada la suma de \$291.166 pesos.

**TERCERO: ORDENAR** la devolución de los remanentes que por gastos procesales consignó la parte demandante, si los hubiere.

**CUARTO:** En firme esta sentencia, archívese el expediente.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE<sup>34</sup>**

El juez,



José David Murillo Garcés.

<sup>33</sup> Consejo Superior de la Judicatura. Acuerdo PSAA16-10554 de 2016. Artículo 5, numeral 1º.

<sup>34</sup> **NOTA ACLARATORIA:** La providencia se tramitó y suscribió por los canales electrónicos oficiales del Juzgado Quinto Administrativo Oral del circuito de Ibagué y de la misma manera fue firmada.