

Medio de recepción	Fecha de recepción	Observante	Nro. de observación	Observación	Respuesta
Correo electrónico / juridica@ideam.gov.co	19/05/2026	Edilia Alejandra Pinzon Bobadilla	1	En relación con el proyecto de resolución "Por medio de la cual se establece y reglamenta el horario laboral del Instituto y se adoptan otras determinaciones", respetuosamente se sugiere ampliar el criterio de edad para el otorgamiento de horarios laborales flexibles por cuidado de hijos, de manera que se incluya de forma expresa a los niños y niñas en etapa de infancia. Lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia), que establece que se consideran niños o niñas las personas entre los 0 y los 12 años, diferenciándolos de los adolescentes que se encuentran entre los 12 y 18 años. Así mismo, las orientaciones del ICBF y la política pública nacional reconocen la infancia como la etapa comprendida entre los 6 y los 11 años, dentro de la cual se presentan necesidades especiales de acompañamiento, cuidado y protección. En este sentido, limitar el beneficio a rangos inferiores podría desconocer las obligaciones de corresponsabilidad familiar y el principio de interés superior del niño. Por esto considero pertinente que la regulación institucional garantice el acceso al horario flexible al menos hasta los 12 años, asegurando condiciones efectivas para el ejercicio del cuidado y la protección integral de los menores.	Cordial saludo, En atención a su solicitud, de manera respetuosa nos permitimos precisar que el beneficio de horario flexible no se encuentra condicionado a la edad de los hijos menores. No obstante, el artículo sexto del proyecto contempla una regla para que, en caso de presentarse solicitud por un número de servidores de un grupo que implique afectación al servicio, el jefe funcional deberá revisar si las personas solicitantes cuentan con alguna de las condiciones relacionadas en los literales para efectos de resolver sobre los beneficiarios del horario flexible. Precisado lo anterior, se informa que se ajustará la edad a la propuesta en su solicitud, esto es, hijos menores de 12 años.
Correo electrónico / juridica@ideam.gov.co	19/05/2026	Eliana Claritza Castro Aragon	2	Atendiendo la invitación a presentar observaciones sobre el proyecto de resolución para establecer el horario laboral, comedidamente me permito realizar las siguientes apreciaciones: Que se detalle si las horas laboradas el día sábado se constituyen en un avance para obtener un compensatorio, en vista que los datos para el programa de alertas deben recolectarse todos los días y en consecuencia existe personal que escasamente labora 44 horas a la semana porque por cargo y grado no se programa para esta actividad. De otra parte, respetuosamente se solicita la creación de un aplicativo para registro de la hora de llegada y salida de las sedes de las áreas operativas que pueda diligenciarse exclusivamente desde los computadores institucionales. Lo anterior para hacer un seguimiento al cumplimiento de la jornada laboral impidiendo que cada uno de los funcionarios, a libre albedrío, diligencie el formato actual. El aplicativo se diligenciaría diariamente con número de cédula tanto a la llegada como a la salida de la oficina de tal forma que, al finalizar el mes, cada coordinador de área operativa se encargue de sacar un resumen "mensual" que permita evidenciar el total de horas laboradas y proceda a remitirlo por Orfeo al grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano (reporte que obliga a cada funcionario a cumplir los horarios definidos por la entidad para desarrollo de la jornada laboral). El aplicativo debe registrar automáticamente la hora de llegada y de salida, una vez se suministre el respectivo número de la cédula y su diligenciamiento debe ser similar a la lista de asistencia que actualmente se utiliza para las capacitaciones internas.	Cordial saludo, Sobre el particular nos permitimos indicar que el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978 establece como regla que, en principio, el trabajo realizado los días sábados no constituye trabajo suplementario. No obstante, en los casos en que el trabajo realizado los días sábados supere el límite de la jornada de 44 horas semanales, sí habrá lugar al pago de trabajo suplementario (horas extras o recargos) siempre que se cumplan con los requisitos de la jerarquía del empleo y la aprobación previa del jefe inmediato. Finalmente, se informa que la entidad se encuentra en proceso de fortalecimiento de los medios de seguimiento al cumplimiento del horario laboral dentro de los cuales se contemplan alternativas como la expuesta por su parte.

Correo electrónico / juridica@ideam.gov.co	19/05/2026	Gladys Ester Del Gallego Marquez	3	Referente al borrador de la resolución del asunto, tengo la siguiente observación: El artículo 1 es claro en mostrar que el horario laboral para todos los servidores y servidoras del instituto es de 40 horas semanales; sin embargo, también es sabido que para el programa de Alertas, desde las áreas operativas debemos realizar turnos los fines de semana y festivos, pero el parágrafo del mismo artículo aclara que el tiempo que se labore los sábados y que no exceda las 44 horas, "en ningún caso constituye trabajo suplementario o de horas extras ni confiere derecho a remuneración adicional", por lo que queda la duda de saber si esas 4 horas que ocasionalmente se labore en sábados serán tenidas en cuenta como compensatorios como hasta ahora se ha hecho, ya que de no hacerlo, no se estaría actuando con justicia e igualdad con los funcionarios que realicen dicha actividad.	Cordial saludo, Al respecto se indica que el parágrafo del artículo primero no es una medida nueva sino que obedece a lo indicado por el inciso final del artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978 que establece: "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. " (destacado fuera de texto) Así las cosas, el tratamiento del trabajo realizado los días sábados debe ser el indicado en la norma en cita, esto es, al realizarse superando el periodo de 44 horas como límite máximo establecido en la Ley, se deberá reconocer como trabajo suplementario, de lo contrario, según la norma en cita, "...no da derecho a remuneración adicional".
Correo electrónico / juridica@ideam.gov.co	19/05/2026	Caroline Saiz Meneses	4	Me permito hacer la observación al proyecto de resolución, en lo que respecta al Artículo 6 la prioridad para acceder al horario flexible, sugiero que el criterio b) sea el fuero de madre o padre cabeza de familia con hijos menores de edad (18 años).	Ver respuesta a observación No. 1 motivada en la calificación de la etapa del menor conferida por la norma referida en la observación.
Correo electrónico / juridica@ideam.gov.co	19/05/2026	Ana María Cruz Herrera	5	Solicito que dentro de los criterios de priorización para la asignación del horario flexible (artículo 6), se incluya a los servidores públicos que acrediten ser cuidadores principales de adultos mayores, aun cuando estos no cuenten con un dictamen de discapacidad. La recomendación se fundamenta en: Ley 1251 de 2008, que reconoce al adulto mayor como sujeto de especial protección y ordena al Estado promover condiciones que garanticen su bienestar integral. Ley 1413 de 2010, que incorpora la economía del cuidado al Sistema de Cuentas Nacionales y reconoce la importancia del trabajo de cuidado no remunerado, incluyendo el cuidado de adultos mayores. Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015, que faculta a las entidades públicas para implementar horarios flexibles orientados al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. El principio constitucional de solidaridad familiar (art. 95 C.P.), que implica corresponsabilidad en el cuidado de personas dependientes. La jurisprudencia constitucional que ha reiterado la necesidad de adoptar medidas razonables de conciliación laboral y familiar cuando existen responsabilidades de cuidado, incluso sin certificación de discapacidad. En mi caso particular, convivo con mi madre de 84 años, quien, aunque no tiene una discapacidad certificada, requiere acompañamiento permanente para actividades cotidianas, citas médicas y supervisión general, lo cual hace especialmente relevante la posibilidad de acceder a un horario flexible. Por lo anterior, propongo adicionar un literal al artículo 6 así: c) Servidor o servidora que acredite ser cuidador principal de un adulto mayor dependiente, mediante certificación médica simple que indique la necesidad de acompañamiento y documento que demuestre el vínculo familiar o convivencia. Esta inclusión reconoce la realidad demográfica del país, fortalece la conciliación vida-trabajo, y contribuye al bienestar institucional sin afectar la prestación del servicio.	Cordial saludo, De manera respetuosa nos permitimos indicar que, por las razones expuestas en su observación se acoge la solicitud y será incluido como tercer criterio de priorización al momento de ser necesaria la aplicación de la regla contenida en el artículo 6 del proyecto.

Correo electrónico / juridica@ideam.gov.co	19/05/2026	Alejandra Lucia Moreno Pineda	6	resento respetuosamente la siguiente observación: Solicito que dentro de los criterios de priorización para la asignación del horario flexible (artículo 6), se incluya a los servidores públicos que acrediten ser cuidadores principales de adultos mayores, aun cuando estos no cuenten con un dictamen de discapacidad. La recomendación se fundamenta en: Ley 1251 de 2008, que reconoce al adulto mayor como sujeto de especial protección y ordena al Estado promover condiciones que garanticen su bienestar integral. Ley 1413 de 2010, que incorpora la economía del cuidado al Sistema de Cuentas Nacionales y reconoce la importancia del trabajo de cuidado no remunerado, incluyendo el cuidado de adultos mayores. Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015, que faculta a las entidades públicas para implementar horarios flexibles orientados al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. El principio constitucional de solidaridad familiar (art. 95 C.P.), que implica corresponsabilidad en el cuidado de personas dependientes. La jurisprudencia constitucional que ha reiterado la necesidad de adoptar medidas razonables de conciliación laboral y familiar cuando existen responsabilidades de cuidado, incluso sin certificación de discapacidad. Por lo anterior, propongo adicionar un literal al artículo 6 así: c) Servidor o servidora que acredite ser cuidador principal de un adulto mayor dependiente, mediante certificación médica simple que indique la necesidad de acompañamiento y documento que demuestre el vínculo familiar o convivencia. Esta inclusión reconoce la realidad demográfica del país, fortalece la conciliación vida-trabajo, y contribuye al bienestar institucional sin afectar la prestación del servicio	Ver respuesta a observación 5
Correo electrónico / juridica@ideam.gov.co	20/05/2026	Sandra Milena Sanjuan Acero	7	Dando alcance al correo remitido en donde socializan el proyecto de resolución "Por medio de la cual se establece y reglamenta el horario laboral del Instituto y se adoptan otras determinaciones", de manera respetuosa me permito solicitar que el "Artículo 5. Procedimiento y Condiciones", este acorde a lo establecido en la ley 1361 de 2009 en su artículo 5A que estipula: "ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia." Así las cosas, se solicita que entra las condiciones para acceder al horario flexible se encuentren: madre o padre con hijo menores de 15 años. convivir con madre o padre de la 3 edad y que se encuentren bajo su cuidado. Ahora bien, sustento la solicitud anterior en la ley de infancia y adolescencia, que establece en su artículo 3: "Artículo 3º. Sujetos titulares de derechos . Para todos los efectos de esta ley son sujetos titulares de derechos todas las personas menores de 18 años. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del Código Civil, se entiende por niño o niña las personas entre los 0 y los 12 años, y por adolescente las personas entre 12 y 18 años de edad." Así mismo la misma ley en su artículo 10 establece: "Art 10	Ver respuestas a observaciones 1, 4, 5 y 6.
ORFEO RAD 20269910092532	19/05/2026	SINTRAIDEA M	8	Documento adjunto en radicado ORFEO	Respuesta emitida con Orfeo 20262000129841.

Correo electrónico / juridica@ideam.gov.co	20/05/2026	Jhon Alexander Prada Osorio	9	Con relación al asunto me permito manifestar lo siguiente: En la actualidad me encuentro desempeñando el cargo Técnico Administrativo 3124-11, en el Área Operativa 09, con sede en la ciudad de Santiago de Cali. Resido en el municipio de Calima El Darién en el Valle del Cauca, localizado a aproximadamente 104 km de la ciudad de Santiago de Cali, con tiempo aproximado de viaje de 2.5 horas (en horas pico puede ser hasta 3 horas). Para desplazarme hacia mi lugar de trabajo utilizo diariamente transporte público intermunicipal (Empresa de Transportes Calima S.A), que tiene la primera ruta hacia Cali a las 5:00 a.m. Para regresar nuevamente hacia mi lugar de residencia, utilizo el mismo transporte, generalmente a las 4:00 p.m. o 5:30 p.m. Diariamente almuerzo dentro de las instalaciones del Área Operativa, tengo pactado la jornada de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., pero en algunas ocasiones no puedo cumplir a cabalidad por situaciones de tráfico (trancones), razón por la cual repongo el tiempo después de las cuatro de la tarde o disminuyo el tiempo del almuerzo, para cumplir con las ocho (8) horas de trabajo. Sin embargo, cuando laboro después de las 4:00 p.m., utilizo el transporte de las 5:30 p.m. o (6:30 p.m.), esto hace que llegue tarde a mi residencia (8:30 p.m. o 9:00 p.m. aprox.) y que disponga de tiempo insuficiente para el descanso. Con base en lo anterior, manifiesto de manera respetuosa se considere la posibilidad de incluir en la resolución horarios adicionales a los establecidos teniendo en cuenta las diferentes situaciones particulares que podríamos tener los funcionarios, por ejemplo, en mi caso particular sería conveniente que me permitieran laborar de 7:30	No es posible acoger la propuesta contenida en su observación considerando que no resulta viable la reducción de la hora de almuerzo.
ORFEO RAD 20269910094402	21/05/2026	ASOCIACION SINDICAL DE METEOROLOGIA AERONAUTICA AEROMET Ignacia Támara Omaña Presidente Aeromet 8300210262	10	Documento adjunto en radicado ORFEO	Respuesta emitida con Orfeo No. 20262000132821

Correo electrónico / juridica@ideam.gov.co	21/05/2026	Nelson Blady Buitrago Camargo	11	El Grupo de Observación y Monitoreo Meteorológico de la Subdirección de Meteorología recomienda que la reglamentación del sistema de trabajo por turnos del IDEAM reconozca la naturaleza técnica y operativa de las actividades asociadas a la observación meteorológica, el monitoreo atmosférico, el radiosondeo y la generación, validación y transmisión de información meteorológica nacional e internacional, teniendo en cuenta que dichas funciones requieren continuidad operativa, programación escalonada del personal y cobertura en horarios previamente establecidos conforme a los estándares y compromisos institucionales y técnicos del Instituto. Así mismo, se recomienda que la organización del sistema de turnos responda a criterios de racionalidad técnica, suficiencia operativa, eficiencia administrativa, protección de la salud ocupacional y prevención de riesgos asociados a la fatiga operacional, evitando prácticas informales relacionadas con disponibilidad implícita, llamados permanentes fuera de jornada, extensiones no programadas del tiempo de trabajo o distribución inequitativa de cargas laborales. El Grupo considera conveniente que la programación de turnos se realice bajo esquemas organizados, sucesivos, previsibles y previamente establecidos, garantizando períodos adecuados de descanso físico y mental, así como mecanismos de planeación que permitan asegurar la continuidad, oportunidad, calidad y trazabilidad de la información meteorológica generada. De igual manera, se recomienda que la reglamentación del sistema de turnos propicie la implementación progresiva de esquemas organizados de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales para aquellas actividades operativas continuas que por su naturaleza técnica y funcional así lo requieran, en consideración a la necesidad de garantizar la continuidad y calidad del servicio, prevenir la fatiga operacional y proteger las condiciones de salud ocupacional y bienestar laboral de las y los servidores públicos. Finalmente, se considera importante que el sistema de turnos que se adopte se ajuste a los principios de legalidad, planeación y formalización administrativa, reconociendo que el ordenamiento jurídico establece un límite máximo de jornada laboral y no un mínimo	Se comparte respuesta a observación No. 10 que contiene las respuesta a las solicitudes planteadas por Usted que comparten identidad y de cuyas resoluciones se destaca lo siguiente: 1. La formalización del sistema de turnos que actualmente se aplica en la práctica reconoce la relevancia y necesidad permanente del servicio de Observación y Monitoreo. 2. El turno será de seis horas con la posibilidad excepcional de extenderse hasta doce. Sin perjuicio de las medidas establecidas en el Decreto 1083 de 2015. 3. La entidad cumplirá con su obligación de realizar seguimiento e intervención que garanticen las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. 4. No es posible establecer un límite de 36 horas semanales en razón a la obligación de aplicar la norma especial creada a partir de la entrada en vigencia del Decreto 400 de 2021 que, debido a los recursos con los que cuenta la entidad hará uso del límite contemplado por la norma aplicable.
---	------------	-------------------------------	----	--	---



Rad. IDEAM: (20269910092532)

20262000129841

Al contestar por favor cite estos datos

Radicado No.: 20262000129841

Fecha: 29 julio 2026

Bogotá D.C.,

Señor

ALFONSO MONTILLA BOLAÑOS

Presidente, Sintraideam

Sintraideam@gmail.com

Asunto: Respuesta a las observaciones sobre el proyecto de resolución del reglamento de horario laboral.

Cordial saludo, señor Montilla:

En atención al escrito mediante el cual su organización presenta observaciones al proyecto normativo publicado por el Instituto, cuyo objeto es la actualización del reglamento de horario laboral regido actualmente por la Resolución 1305 del 7 de junio de 2018, de manera atenta nos permitimos emitir el siguiente pronunciamiento institucional:

1. Síntesis de las observaciones y solicitudes

De la lectura de su comunicación, se extraen las siguientes peticiones concretas:

- Limitar excepcionalmente los turnos de doce horas.
- Incorporar una evaluación previa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Establecer criterios objetivos y transparentes para la programación de turnos.
- Fortalecer la planta de personal.
- Garantizar la participación sindical en la implementación del sistema de turnos.
- Mantener condiciones razonables de flexibilidad laboral.

2. Consideraciones previas y marco jurídico aplicable



Su escrito plantea diversas inquietudes respecto al trabajo por turnos (específicamente sobre el límite de 12 horas y su ampliación excepcional), el horario flexible, los criterios de programación y la solicitud de conceptos previos de seguridad y salud en el trabajo. A fin de brindar un contexto integral sobre la potestad reglamentaria de la entidad en materia de jornada laboral, su alcance y límites constitucionales y legales, resulta pertinente precisar lo siguiente:

A. Potestad discrecional y límites constitucionales

La Constitución Política establece los pilares de la función pública y los derechos laborales. Del articulado constitucional (artículos 25, 53, 123 y 124) se desprende que el trabajo goza de la especial protección del Estado, y que los servidores públicos ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. En consecuencia, la regulación de la jornada laboral busca armonizar el derecho al descanso y a condiciones dignas con la debida y continua prestación del servicio público para la satisfacción del interés general.

B. Decreto Ley 1042 de 1978

Como norma rectora de la jornada laboral en el sector público, el artículo 33 dispone que la jornada ordinaria corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas semanales. Asimismo, faculta al jefe del respectivo organismo para establecer el horario de trabajo y distribuir dicha jornada. De lo anterior se infiere que, siempre y cuando no se exceda el límite legal de las 44 horas semanales, la entidad tiene la potestad de distribuir el tiempo de trabajo, incluso los días sábados, sin que ello implique necesariamente el reconocimiento adicional por trabajo suplementario o de horas extras¹.

C. Decreto 1083 de 2015 y la jornada por sistema de turnos

El marco reglamentario vigente, particularmente los artículos 2.2.1.3.3 y subsiguientes del Decreto 1083 de 2015² (que integran disposiciones de acuerdos sindicales nacionales), regula la

¹ **“ARTÍCULO 33. 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.”

² **“ARTÍCULO 2.2.1.3.4. Sistema de turnos. Cuando la necesidad del servicio lo requiera, el jefe del organismo o su delegado, dentro del límite máximo de las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo establecidas en el Decreto Ley 1042 de 1978, podrá implementar jornadas laborales por el sistema de turnos, los cuales podrán ser diurnos, nocturnos o mixtos, atendiendo los siguientes criterios: 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 implica que el trabajo se realice habitualmente en todas las horas, días y semanas, incluidos domingos y festivos y, iv) se deben respetar las jornadas laborales ordinarias y los descansos correspondientes.**
(...)



implementación del sistema de turnos cuando la necesidad del servicio así lo exija. De estas disposiciones normativas se destaca que:

- Al implementar un sistema de turnos, se mantiene incólume el límite legal de 44 horas semanales.
- La duración ordinaria de cada turno no podrá exceder de doce (12) horas.
- Entre el final de un turno y el inicio del siguiente debe mediar un descanso mínimo de doce (12) horas para el servidor.
- Excepcionalmente, y cuando la necesidad del servicio lo requiera, las entidades podrán programar jornadas de turnos superiores a las doce (12) horas.
- La entidad empleadora debe adoptar las medidas de seguridad y salud en el trabajo para los empleados del sistema de turnos, garantizando una distribución equitativa y proporcional de las cargas laborales.

D. Precisiones sobre el proyecto de resolución interno

Es imperativo aclarar que el proyecto normativo publicado por el IDEAM conserva los elementos esenciales de la Resolución 1305 de 2018, tales como el horario flexible y el límite de 44 horas semanales, los cuales devienen del ordenamiento jurídico superior y son de obligatorio cumplimiento. La única novedad sustancial introducida en la propuesta es la implementación del sistema de turnos para las actividades operativas de los Grupos de Observación y Monitoreo Meteorológico y la Oficina de Pronósticos y Alertas.

3. Respuesta de fondo a las solicitudes planteadas

Con fundamento en el marco normativo expuesto, la entidad da respuesta a sus requerimientos en el siguiente sentido:

ARTÍCULO 2.2.1.3.6. Aspectos a tener en cuenta en la jornada por sistema de turnos. *(Modificado por el art. 1, Decreto 1224 de 2025). Las entidades que presten servicios durante las veinticuatro (24) horas del día, bajo la modalidad de la jornada por el sistema de turnos, tendrán en cuenta los siguientes aspectos:*

a) La duración de cada turno no podrá exceder de doce (12) horas.

b) Entre el final de un turno y el comienzo del siguiente, mediarán como mínimo, doce (12) horas de descanso para el servidor.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente y cuando la necesidad del servicio lo requiera, *las entidades podrán programar jornadas de turnos superiores a las doce (12) horas.*

Los cuerpos oficiales de bomberos de Colombia, por la naturaleza del servicio que prestan, podrán establecer y programar turnos de veinticuatro (24) horas de labor por cuarenta y ocho (48) horas de descanso.

Cualquiera que sea la modalidad de turnos que se adopte no podrá exceder la jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, salvo las entidades o servidores que cuenten con regulación especial.

(...)

ARTÍCULO 2.2.1.3.9. Medidas de salud, seguridad y adaptación en el sitio de trabajo en jornadas nocturnas. *Las entidades deberán adoptar las medidas de salud y seguridad en el trabajo para los empleados que trabajen en jornadas por el sistema de turnos, tomando entre otras acciones la distribución o alternación de cargas de trabajo equitativas y proporcionales.* (Destacado fuera de texto)



- **Sobre la limitación del máximo de horas en el sistema de turnos:** El reglamento propuesto acata íntegramente el Decreto 1083 de 2015. La regla general adoptada por el Instituto es que los turnos tendrán, de manera ordinaria, una duración de hasta seis (6) horas. Únicamente de forma excepcional, frente a la falta de personal o necesidades imperativas del servicio, se programarán turnos continuos para un servidor con un máximo de doce (12) horas. Esta medida busca preservar la salud y el bienestar de los colaboradores, aplicando la excepcionalidad solo cuando la prestación del servicio lo demande ineludiblemente.

Lo anterior sin perjuicio de la regla contenida en el párrafo del artículo 2.2.1.3.6. del Decreto 1083 de 2015.

- **Sobre la evaluación previa del SG-SST:** Si bien un diagnóstico técnico previo no constituye un requisito legal de procedibilidad para expedir la reglamentación del horario laboral, el Instituto no omite sus deberes como empleador. En estricto cumplimiento de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, el IDEAM garantizará la identificación de peligros, la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) y el respeto de las pausas y descansos reglamentarios. A través de las instancias e instrumentos oficiales, se realizará un seguimiento continuo a las condiciones de empleo para prevenir afecciones a la salud física y mental de los funcionarios.
- **Sobre los criterios para la programación de turnos:** La entidad comparte la necesidad de aplicar criterios transparentes. Por tanto, la programación obedecerá a pautas como: el respeto estricto al límite máximo de horas; la programación exclusiva de servidores o contratistas cuyas funciones u obligaciones incluyan estas actividades; la rotación equitativa para evitar sobrecargas; y la limitación del trabajo suplementario a lo estrictamente necesario. Adicionalmente, el párrafo del artículo 10 del proyecto contempla que la Secretaría General emitirá, mediante Circular, las directrices necesarias para asegurar el control, la transparencia y la objetividad en el manejo de este sistema por parte de las dependencias técnicas.
- **Sobre el fortalecimiento de la planta de personal:** Es de conocimiento sindical que el Instituto ya adelantó el estudio técnico requerido para la ampliación de la planta de personal, siendo el fortalecimiento institucional una prioridad para esta administración. Dicho estudio se encuentra surtiendo su proceso de revisión y aprobación ante el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Departamento Administrativo de la Función Pública para continuar su curso legal.
- **Sobre la participación sindical:** En concordancia con su política de diálogo constructivo, el Instituto recibirá y atenderá con disposición las recomendaciones que SINTRAIDEAM formule durante el proceso de implementación del sistema de turnos.



- **Sobre la flexibilidad laboral:** Con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, fomentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y avanzar en la modernización administrativa, la entidad mantendrá las garantías de flexibilidad laboral vigentes, siempre que estas no afecten las necesidades del servicio ni contraríen el marco normativo del sector público.

Atentamente,

ACOSTA
MIRKOW JUAN
FERNANDO
JUAN FERNANDO ACOSTA MIRKOW
Secretario General

Firmado digitalmente
por ACOSTA MIRKOW
JUAN FERNANDO
Fecha: 2026.07.29
09:27:13 -05'00'

Proyectó: Gilberto Ramos Suarez – Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
Revisó: Paola Mora Quintero – Abogada de la Secretaría General PM
Archivado en: Serie 13014166 Expediente 20261301410008375E



Rad. IDEAM: (20269910094402)

20262000132821

Al contestar por favor cite estos datos

Radicado No.: 20262000132821

Fecha: 03 agosto 2026

Bogotá D.C.,

Señora

IGNACIA TAMARA OMAÑA

Presidenta, Aeromet

Aerometideam@gmail.com

Asunto: Respuesta a las observaciones sobre el proyecto de resolución del reglamento de horario laboral.

Cordial saludo, señora Ignacia:

En atención al escrito mediante el cual su organización presenta observaciones al proyecto normativo publicado por el Instituto, cuyo objeto es la actualización del reglamento de horario laboral regido actualmente por la Resolución 1305 del 7 de junio de 2018, de manera atenta nos permitimos emitir el siguiente pronunciamiento institucional:

1. Síntesis de las observaciones y solicitudes

De la lectura de su comunicación, se extraen como ejes centrales de sus peticiones, las siguientes:

- Cumplimiento de una jornada laboral de 44 horas semanales
- Diferencia en la práctica del horario laboral de las dependencias administrativas, de las dependencias de Observación y Monitoreo Meteorológico y la OSPA
- Ejecución de turnos de hasta 12 horas
- Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sistema complementario de turnos
- Conservación de “medidas diferenciales” para los servidores que prestan servicio en los Grupos de Observación y Monitoreo Meteorológico
- Formas de liquidación del trabajo suplementario (horas extras, dominical y festivos habituales) y los recargos nocturnos
- Estudios de impacto económico a los salarios y prestaciones de los servidores públicos
- Desmejora salarial y prestacional para el personal que presta servicios por turnos.

2. Consideraciones previas y marco jurídico aplicable

IDEAM – Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales

Dirección: Calle 25 D No. 96 B – 70 Bogotá D.C., Colombia

PBX: (601) 307 5600

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 110012

Contacto@ideam.gov.co



Su escrito plantea diversas inquietudes respecto al trabajo por turnos (específicamente sobre el límite de 12 horas y su ampliación excepcional), los criterios de liquidación y reconocimiento de pago complementario y la solicitud de conceptos previos de seguridad y salud en el trabajo. A fin de brindar un contexto integral sobre la potestad reglamentaria de la entidad en materia de jornada laboral, su alcance y límites constitucionales y legales, resulta pertinente precisar lo siguiente:

A. Potestad discrecional y límites constitucionales

La Constitución Política establece los pilares de la función pública y los derechos laborales. Del articulado constitucional (artículos 25, 53, 123 y 124) se desprende que el trabajo goza de la especial protección del Estado, y que los servidores públicos ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. **En consecuencia, la regulación de la jornada laboral busca armonizar el derecho al descanso y a condiciones dignas con la debida y continua prestación del servicio público para la satisfacción del interés general.**

B. Decreto Ley 1042 de 1978

Como norma rectora de la jornada laboral en el sector público, **el artículo 33 dispone que la jornada ordinaria corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.** Asimismo, faculta al jefe del respectivo organismo para establecer el horario de trabajo y distribuir dicha jornada. De lo anterior se infiere que, **siempre y cuando no se exceda el límite legal de las 44 horas semanales, la entidad tiene la potestad de distribuir el tiempo de trabajo, incluso los días sábados, sin que ello implique necesariamente el reconocimiento adicional por trabajo suplementario o de horas extras¹.**

C. Decreto 1083 de 2015 y la jornada por sistema de turnos

El marco reglamentario vigente, particularmente los artículos 2.2.1.3.3 y subsiguientes del Decreto 1083 de 2015² (que integran disposiciones de acuerdos sindicales nacionales), regula la

¹ "ARTÍCULO 33. 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."

² "ARTÍCULO 2.2.1.3.4. Sistema de turnos. **Cuando la necesidad del servicio lo requiera, el jefe del organismo o su delegado, dentro del límite máximo de las cuarenta y cuatro (44) horas semanales** de trabajo establecidas en el Decreto Ley 1042 de 1978, **podrá implementar jornadas laborales por el sistema de turnos, los cuales podrán ser diurnos, nocturnos o mixtos, atendiendo los siguientes criterios:** 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 implica que el trabajo se realice habitualmente en todas las horas, días y semanas, incluidos domingos y festivos** y, iv) **se deben respetar las jornadas laborales ordinarias y los descansos correspondientes.**
(...)



implementación del sistema de turnos cuando la necesidad del servicio así lo exija. De estas disposiciones normativas se destaca que:

- Al implementar un sistema de turnos, **se mantiene incólume el límite legal de 44 horas semanales.**
- La duración ordinaria **de cada turno es de seis (6) horas** que puede ampliarse hasta no exceder de doce (12) horas.
- Entre el final de un turno y el inicio del siguiente **debe mediar un descanso mínimo de doce (12) horas para el servidor.**
- Excepcionalmente, y cuando la necesidad del servicio lo requiera, las entidades podrán programar jornadas de turnos superiores a las doce (12) horas.
- La entidad empleadora **debe adoptar las medidas de seguridad y salud en el trabajo para los empleados del sistema de turnos, garantizando una distribución equitativa y proporcional de las cargas laborales.**

D. Precisiones sobre el proyecto de resolución interno

Es imperativo aclarar que el **proyecto normativo publicado por el IDEAM conserva los elementos esenciales de la Resolución 1305 de 2018, tales como el horario flexible y el límite de 44 horas semanales, los cuales devienen del ordenamiento jurídico superior y son de obligatorio cumplimiento.** La única novedad sustancial introducida en la propuesta es la implementación del sistema de turnos para las actividades operativas de los Grupos de Observación y Monitoreo Meteorológico y la Oficina de Pronósticos y Alertas.

Finalmente, el artículo tercero de la Resolución 1305 de 2018, que establecía una jornada laboral para: “...los funcionarios públicos del Grupo de Meteorología Aeronáutica, será en turnos de seis (6)

ARTÍCULO 2.2.1.3.6. Aspectos a tener en cuenta en la jornada por sistema de turnos. *(Modificado por el art. 1, Decreto 1224 de 2025).* Las entidades que presten servicios durante las veinticuatro (24) horas del día, bajo la modalidad de la jornada por el sistema de turnos, tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) La duración de cada turno no podrá exceder de doce (12) horas.

b) Entre el final de un turno y el comienzo del siguiente, mediarán como mínimo, doce (12) horas de descanso para el servidor.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente y cuando la necesidad del servicio lo requiera, las entidades **podrán programar jornadas de turnos superiores a las doce (12) horas.**

Los cuerpos oficiales de bomberos de Colombia, por la naturaleza del servicio que prestan, podrán establecer y programar turnos de veinticuatro (24) horas de labor por cuarenta y ocho (48) horas de descanso.

Cualquiera que sea la modalidad de turnos que se adopte no podrá exceder la jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, salvo las entidades o servidores que cuenten con regulación especial.

(...)

ARTÍCULO 2.2.1.3.9. Medidas de salud, seguridad y adaptación en el sitio de trabajo en jornadas nocturnas. Las entidades deberán adoptar las medidas de salud y seguridad en el trabajo para los empleados que trabajen en jornadas por el sistema de turnos, tomando entre otras acciones la distribución o alternación de cargas de trabajo equitativas y proporcionales.” (Destacado fuera de texto)



horas diarias, conforme los AIP y NOTAM establecidos para el horario de operación de los aeropuertos donde se preste el servicio, en todo caso el sábado será contado como hábil.”, debido a que, tanto su motivación contenida en los considerandos de dicha resolución, **como su contenido se encontraba fincado en la existencia de la prestación del servicio de meteorología aeronáutica**, lo cual, **desapareció del esquema de servicios del IDEAM a partir del año 2025 por la decisión de la Aerocivil de asumir directamente su actividad funcional**, resulta forzoso concluir que dicha disposición sufrió la **perdida de ejecutoriedad ante la desaparición de los fundamentos de hecho y derecho que la sustentaron en su momento**. No obstante, durante el curso de las medidas administrativas que se han adoptado, que incluye, **no la modificación, sino la supresión de los Grupos de Meteorología Aeronáutica**, el empleador ha procurado generar la menor afectación posible a los servidores públicos cuyas funciones necesariamente deben actualizarse de cara al cumplimiento de las funciones legalmente asignadas al IDEAM, con las reglas de funcionamiento que devienen directamente de las normas superiores, entre ellas, la jornada laboral con el límite estipulado por las disposiciones expuestas en los numerales anteriores.

3. Precisiones sobre las manifestaciones contenidas en su escrito y que fungen como base de las solicitudes:

Con base en lo expuesto y colegido en los numerales anteriores sobre el marco jurídico y los requisitos para la reglamentación de la jornada laboral de los servidores públicos, y considerando que el escrito de solicitudes contempla algunas afirmaciones que no se compadecen al régimen aplicable a los colaboradores del IDEAM con la modificación que, sobre el sistema de turnos en los establecimientos públicos, incluyó el Decreto 400 del 2021, que fue producto del Acuerdo Sindical Nacional del año 2019, de manera respetuosa nos permitimos indicar lo siguiente:

En lo que atañe a los servicios sobre los cuales orienta las observaciones, esto es, los Grupos de Observación y Monitoreo Meteorológico y la Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas, la entidad no pretende ampliar la jornada laboral debido a que estas dependencias, en la práctica ya se encuentran realizando una labor que ocupa las 24 horas del día durante los siete días de la semana, en esa medida, **el efecto práctico de esta resolución será la formalización de la cobertura de servicios necesarios y permanentes o habituales de la entidad, acogiendo, el límite máximo establecido por el Decreto Ley 1042 de 1978 y el Decreto 1083 de 2015 en lo que atañe al sistema de turnos**.

Lo anterior suprimirá riesgos al momento de determinar y liquidar el trabajo suplementario que se genere por las actividades misionales del Instituto evitando ambigüedades por aplicación analógica de disposiciones normativas cuando actualmente ya se cuenta con normas especiales de aplicación obligatoria para el sector público.

Por otro lado, debido a que manifiesta un supuesto trato injusto o desigual frente a las dependencias que no realizan actividades permanentes del servicio, resulta necesario indicar que la diferencia en el



horario y la jornada establecida para la prestación del servicio **radica esencialmente en que no se trata de casos iguales, es decir, las actividades asignadas a las dependencias de Observación y Monitoreo Meteorológico y a la Oficina del Servicio de Pronósticos son diametralmente diferentes a las actividades desarrolladas por otros Grupos de Trabajo que no requieren el seguimiento permanente de las condiciones meteorológicas o de otros fenómenos climatológicos**, por lo cual, ante la condición permanente de la actividad, **resulta necesario y responsable para con la entidad y con el debido seguimiento a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, acoger el techo máximo de la jornada laboral conferido directamente por las normas aplicables.**

Sumado a lo anterior, debido a que se afirma que la supresión de las condiciones contenidas en el artículo tercero de la Resolución 1305 del 2018 tiene como único sustento la emisión de la Resolución 435 de 2026 debemos precisar que **la parte considerativa explica también la desaparición de los argumentos de hecho y derecho que sirvieron en su momento como elemento para la generación de un horario por turnos de seis horas para los extintos Grupos de Meteorología Aeronáutica de la entidad, esto es, la terminación de la prestación del servicio por parte del IDEAM a la Aerocivil que culminó en el mes de marzo del año 2025.**

Ahora, debe considerarse igualmente que el sistema de turnos que ya se encontraba implementado en la práctica y que se elevará a imperativo institucional a través de la resolución que fija el horario laboral publicada en proyecto, no ampliará la cantidad de horas de los turnos sino que respetará lo dispuesto en su esencia, por el artículo tercero de la Resolución 1305 de 2018, **esto es, los turnos continuarán siendo de seis (6) horas**, con la posibilidad excepcional de ampliarse hasta las doce (12) horas.

En suma, el uso del límite máximo de horas laborales para garantizar la prestación continua de servicios asignados al IDEAM y que requieren la permanencia de su personal, **no representa una regresividad sobre derechos que hayan sido adquiridos o hagan parte del patrimonio de los servidores públicos del IDEAM** debido a que, los ingresos por concepto de trabajo suplementario, así como el uso temporal del servicio por turnos de seis horas no representan medidas regresivas.

4. Respuesta a las observaciones:

4.1. Sobre el artículo 10:

No resulta posible acceder a la propuesta planteada teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1042 de 1978 y el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.1.3.4, **contempla un máximo de horas laborales semanales de cuarenta y cuatro (44)**. Lo anterior a partir de la adición realizada por el Decreto 400 del 2021 **con lo cual se presenta actualmente norma especial que regula el sistema de turnos en el sector público.**



Lo anterior, desde luego, junto con el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.1.3.9. del Decreto 1083 de 2015 que ordena: *“Las entidades deberán adoptar las medidas de salud y seguridad en el trabajo para los empleados que trabajen en jornadas por el sistema de turnos, tomando entre otras acciones la distribución o alternación de cargas de trabajo equitativas y proporcionales.”*

Sumado a lo anterior, se precisa que la regla contenida en el proyecto de resolución **no implica que todos los turnos serán de doce (12) horas, sino que, según lo establece el literal a) en los numerales 1 y del artículo 10, el turno ordinario será de seis (6) horas** y solo en casos excepcionales se podrán presentar extensiones de hasta doce (12) horas para lo cual se incluirá la redacción de precisión en el documento de resolución.

Finalmente, en estricto cumplimiento de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, el IDEAM garantizará la identificación de peligros, la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) y el respeto de las pausas y descansos reglamentarios. A través de las instancias e instrumentos oficiales, se realizará un seguimiento continuo a las condiciones de empleo para prevenir afecciones a la salud física y mental de los funcionarios.

4.2. Sobre el literal b) del numeral 1 y numeral 2 del artículo 10:

No es posible suprimir la posibilidad de llevar a cabo turnos con extensión de hasta 12 horas debido a que el reglamento propuesto acata íntegramente el Decreto 1083 de 2015. La regla general adoptada por el Instituto es que los turnos tendrán, de manera ordinaria, una duración de hasta seis (6) horas. Únicamente de forma excepcional, frente a la falta de personal o necesidades imperativas del servicio, se programarán turnos continuos para un servidor con un máximo de doce (12) horas. Esta medida busca preservar la salud y el bienestar de los colaboradores, aplicando la excepcionalidad solo cuando la prestación del servicio lo demande ineludiblemente.

Lo anterior sin perjuicio de la regla contenida en el parágrafo del artículo 2.2.1.3.6. del Decreto 1083 de 2015.

No obstante, se incluirá dentro de los eventos de excepción el texto parcial contenido en su escrito de propuesta, esto es: *“...debidamente justificadas por necesidades operacionales...”*

Sumado a lo anterior, se incluirá un parágrafo con las previsiones, que ya contienen las normas aplicables, en lo que respecta al reconocimiento y pago de trabajo suplementario.

4.3. Sobre el literal d) del numeral 1 y 2 del artículo 10:

No es posible acceder a su propuesta por las razones que han sido ampliamente expuestas anteriormente y **que se refieren a la limitación máxima contemplada ya en el Decreto Ley 1042 de 1978 y Decreto 1083 de 2015.**

4.4. Sobre el literal e) de los numerales 1 y 2 del artículo 10:



No es posible acceder a su solicitud debido a que, al ser el sistema de turnos, un sistema complementario a la jornada ordinaria, y considerando que debe procurarse por la salud y seguridad de los servidores públicos adoptando medidas que descarten sobre cargas laborales, tal como se explicó en la parte considerativa del proyecto, las dependencias que continuarán con el sistema de turnos como se ha realizado hasta la fecha, **no resulta posible establecer personal dedicado exclusivamente a la generación de turnos por la insuficiencia de personal, por esto, deberá acudir a la programación de personal adicional**, con lo cual, los días que no se lleve a cabo la prestación de servicios mediante turnos, **no resulta posible que el servidor permanezca cesante de actividades.**

Sobre el particular debe destacarse que, en todo caso, la programación de turno y la prestación de servicio en horario ordinario **se llevará a cabo bajo la garantía de no exceder el límite de horas semanales y que, en caso de que excepcionalmente se supere dicho límite, se realizará el reconocimiento respectivo del trabajo suplementario.** Lo anterior sin perjuicio del seguimiento por parte de las autoridades del componente de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Sobre la observación por continuidad funcional del servicio:

Al respecto debemos precisar que la emisión de la Resolución 435 de 2026 formalizó la supresión y no modificación o transformación del Servicio de Meteorología Aeronáutica que, a través de un convenio, le prestaba el IDEAM a la Aerocivil, el cual, contaba con elementos de tal especificidad que implicó la materialización de un proceso de transición entre las entidades que culminó en el mes de marzo de 2025.

En consecuencia, **no resulta posible mantener unas condiciones diferenciales cuya génesis se encontraba fincada totalmente en la existencia y continuidad de la prestación del servicio especial de meteorología aeronáutica.**

Sumado a lo anterior, debe destacarse nuevamente que, **con la entrada en vigor del Decreto 400 de 2021, se generó la reglamentación especial para la prestación de servicios a través de sistema de turnos para los empleados públicos, la cual, a la fecha goza de presunción de legalidad en su parte motiva y decisoria.**

6. Frente a las peticiones contenidas en el capítulo de “CONSIDERACIONES ADICIONALES”:

Teniendo en consideración que el IDEAM no cuenta con régimen especial frente a sus condiciones de empleo, salarios, prestaciones sociales y reglas de trabajo suplementario, se debe dar aplicación a las disposiciones ordinarias aplicables y es bajo estas disposiciones, que fueron expuestas en la parte introductoria de esta respuesta, que se atienden sus solicitudes de este capítulo, en los siguientes términos:



6.1. Impacto sobre la liquidación y reconocimiento del trabajo suplementario (dominicales, festivos, horas extras y recargos nocturnos) así como en los y demás elementos del salario:

Para generar un contexto más claro a la respuesta, debe tenerse en cuenta que las actividades a cargo de los Grupos que continuarán prestando servicio con un sistema complementario de turnos, **son consideradas actividades de carácter permanente o habitual**, con lo cual, independiente de la cantidad de turnos o días en los que un servidor público preste su servicio, se deberá liquidar bajo concepto de trabajo suplementario habitual o permanente.

Con base en la anterior precisión, se contesta:

- El trabajo suplementario realizado de manera habitual o permanente **los días dominicales y/o festivos**, según el artículo 39 del Decreto 1042 de 1978 genera un recargo del doble del valor del día más un día compensatorio de descanso.
- El recargo nocturno, esto es, **el trabajo realizado en horario de noche** (Después de las 6:00 p.m.) genera un reconocimiento de un 35% sobre el valor de la asignación mensual.
- La **hora extra diurna** tiene un recargo del 25% mientras que la **hora extra nocturna** tendrá un recargo adicional del 75%.

De igual manera, los demás conceptos o elementos del salario se liquidarán y pagarán en los términos que lo estipule cada una de las normas actuales que se generen por parte del Gobierno Nacional.

6.2. Estudios de modificaciones y efectos económicos sobre servidores públicos:

Considerando que el acto administrativo publicado cumple con las exigencias normativas para su existencia, esto es:

- ✓ Será suscrito por el funcionario competente,
- ✓ El objeto es claro, preciso y jurídicamente posible
- ✓ Los motivos y causas, según se ha expuesto y se encuentran reflejadas en la parte considerativa del proyecto, se encuentra fundamentado en hechos reales y en las normas jurídicas aplicables, así como corresponden a la justificación adecuada para la decisión que se tomará,
- ✓ El fin o propósito del acto administrativo consiste en la satisfacción del interés general a través del cumplimiento de las funciones legalmente asignadas al Instituto y, por tanto, cumple con los fines establecidos por la Ley y, por último,



- ✓ En cuanto a su forma se adoptará a través de Resolución como vehículo idóneo para la adopción de las medidas que atañen a la jornada laboral de la entidad y la formalización del sistema complementario de turnos en la entidad,

En consecuencia, además de los estudios y resultados contenidos en la parte considerativa del acto administrativo, se cuenta con la certeza de que la implementación del sistema de turnos **no transgrede o vulnera los derechos económicos mínimos del servidor público en la medida en que sus derechos laborales no se verán desmejorados ya que no se genera una disminución de sus salario y prestaciones sociales.**

6.3. Sobre supuesta desmejora salarial:

Considerando que la medida no adopta decisiones ilegales como la disminución del salario o de alguno de los elementos que constituyen el régimen salarial de los servidores públicos o el retiro o disminución de alguna de las prestaciones sociales que encuentran su reglamento en normas superiores, **no se advierte la materialización de la desmejora a los salarios o prestaciones legales de los servidores públicos de la entidad a partir de la exigencia del cumplimiento de la jornada laboral.**

6.4. Teniendo en cuenta las respuestas anteriores y la inexistencia de una afectación a los derechos laborales de los servidores públicos frente a las condiciones de salario y prestaciones que, se reiteran, encuentran su base en normas superiores y considerando que el propósito del acto administrativo no se refiere a la modificación o retiro de alguno de los derechos mínimos laborales, no resulta necesario la adopción de medidas orientadas a la compensación o indemnización por afectación de un derecho indiscutible o irrenunciable.

En razón a lo anterior, no resulta posible garantizar o establecer en el acto administrativo una medida orientada a mantener los ingresos de los servidores públicos por concepto de trabajo suplementario teniendo en cuenta que la ejecución de éste obedece a situaciones excepcionales que no hace parte de los derechos adquiridos o elementos que constituyen salario.

No obstante, frente a las garantías de:

“

- *la conservación de la jornada especial para el personal sometido a sistemas de turnos;*
- *la limitación de jornadas extendidas;*
- *el reconocimiento del trabajo suplementario y horas extras;*
- *las medidas de prevención de fatiga operacional;*
- *y la protección de la salud y seguridad en el trabajo,”*



Debemos acudir a lo expuesto previamente en donde se precisa que la jornada laboral, según las normas colegidas, establecen un techo de 44 horas semanales y, dada la naturaleza del servicio y los recursos del Instituto, se dará uso de este límite para la ejecución de la jornada ordinaria.

La jornada de cada turno **será de seis (6) horas y solo por casos excepcionales y a fin de garantizar la continuidad del servicio podrá hacerse uso de las extensiones que ya contempla el Decreto 1083 de 2015.**

Desde luego, el trabajo suplementario se reconocerá y pagará en los términos en que lo disponen las normas aplicables según se refirió en respuestas anteriores.

Finalmente, tal como lo ordena el Decreto 1083 de 2015 por inclusión del Decreto 400 de 2021, la entidad tiene el deber de realizar el seguimiento y adoptar las medidas en procura del bienestar, salud y seguridad de los servidores públicos.

7. A las solicitudes especiales de la parte final del documento:

7.1. Estudios que justifican la ampliación de la jornada semanal a 44 horas:

Según se ha explicado previamente, el límite de horas laborales a la semana las establece el Decreto 1042 de 1978 en el artículo 33 y el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.1.3.4.

7.2. Sobre soportes a la jornada para las dependencias del sistema de turnos, específicamente, Observación y Monitoreo Meteorológico y Oficina de Pronósticos y Alertas:

Al respecto, me permito reiterar lo indicado en los párrafos 2 a 4 del numeral tercero de la presente respuesta, esto es: En lo que atañe a los servicios sobre los cuales orienta las observaciones, esto es, los Grupos de Observación y Monitoreo y la Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas, la entidad no pretende ampliar la jornada laboral debido a que estas dependencias, en la práctica ya se encuentran realizando una labor que ocupa las 24 horas del día durante los siete días de la semana, en esa medida, el efecto práctico de esta resolución será la formalización de la cobertura de servicios esenciales y permanentes o habituales de la entidad, acogiendo, el límite máximo establecido por el Decreto Ley 1042 de 1978 y el Decreto 1083 de 2015 en lo que atañe al sistema de turnos.

Lo anterior suprimirá riesgos al momento de determinar y liquidar el trabajo suplementario que se genere por las actividades misionales del Instituto.

Por otro lado, debido a que manifiesta una supuesto trato injusto o desigual frente a las dependencias que no realizan actividades permanentes del servicio, resulta necesario indicar que la diferencia en el horario y la jornada establecida para la prestación del servicio radica esencialmente en que no se trata de casos iguales, es decir, las actividades asignadas a las dependencias de Observación y



Monitoreo Meteorológico y a la Oficina del Servicio de Pronósticos son diametralmente diferentes a las actividades desarrolladas por otros Grupos de Trabajo que no requieren el seguimiento permanente de las condiciones meteorológicas o de otros fenómenos climatológicos, por lo cual, ante la condición permanente de la actividad, resulta necesario y responsable para con la entidad y con el debido seguimiento a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, acoger el techo máximo de la jornada laboral conferido directamente por las normas aplicables.

7.3. Sobre una supuesta supresión de condiciones diferenciales:

Sobre el particular debemos referirnos nuevamente a lo expuesto en numerales anteriores sobre la inexistencia de condiciones diferenciales actuales para un servicio especial, teniendo en cuenta que, concluido el servicio de meteorología aeronáutica prestado por el IDEAM a la Aerocivil a través de convenio hasta marzo del 2025, ya no hace parte de los compromisos asumidos por el Instituto para con dicha entidad y, por tanto, la base de los denominados por Usted como “*condiciones laborales diferenciales*” han perdido la base que generaba dichas condiciones.

Lo anterior sin perjuicio de aquellos acuerdos o condiciones que no se encontraban ancladas de manera exclusiva a la existencia de dicho servicio, que para el caso que nos ocupa, conviene indicar que el horario laboral no hace parte de ellos.

7.4. Sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo:

Al respecto nos permitimos reiterar lo expuesto en numerales anteriores que se refieren al cumplimiento de la obligación contenida en el Decreto 1083 de 2015 que estipula que las entidades deberán adoptar las medidas de salud y seguridad en el trabajo para los empleados que trabajen en jornadas por el sistema de turnos, tomando entre otras acciones la distribución o alternación de cargas de trabajo equitativas y proporcionales.

En consecuencia, en estricto cumplimiento de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, el IDEAM garantizará la identificación de peligros, la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) y el respeto de las pausas y descansos reglamentarios. A través de las instancias e instrumentos oficiales, se realizará un seguimiento continuo a las condiciones de empleo para prevenir afecciones a la salud física y mental de los funcionarios.

Finalmente, respecto del archivo con la propuesta de inclusión, retiro y modificación de algunos elementos de la parte considerativa de la entidad, en razón a los elementos expuestos en las respuestas a sus solicitudes, no resulta posible acoger las recomendaciones que implican el retiro del sustento al cumplimiento de la jornada laboral contenida en los Decretos 1042 de 1978 y 1083 de 2015, así como incluir las propuestas planteadas sobre el alcance y marco funcional de los Grupos de



Observación y Monitoreo Meteorológico debido a que dichas consideraciones hacen parte de la órbita de funcionamiento específico de dicho Grupo contenidas en su acto de creación.

Atentamente,

ACOSTA
MIRKOW JUAN
FERNANDO

Firmado digitalmente
por ACOSTA MIRKOW
JUAN FERNANDO
Fecha: 2026.08.03
14:41:47 -05'00'

JUAN FERNANDO ACOSTA MIRKOW
Secretario General

Proyectó: Gilberto Ramos Suarez – Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
Revisó: Paola Mora Quintero – Abogada de la Secretaría General PM
Archivado en: Serie 13014166 Expediente 20261301410008375E