



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 2016600007101
Fecha: 14/01/2016 06:51:39 p.m.

Bogotá D.C.

Señor
WILLIAM QUINTERO
williquipa1@yahoo.com

REF. JORNADA LABORAL. Horas extras y trabajo suplementario para empleados que desempeñan el cargo de conductor del Instituto Nacional Penitenciario en periodo de prueba. Acoso laboral. **RAD.** 20159000201012 / 201022 de fecha 03/11/2015

Respetado señor Quintero, cordial saludo.

En atención a su consulta de la referencia, me permito señalar lo siguiente:

Ley 909 de 2004 "*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*", señala:

"ARTÍCULO 4o. SISTEMAS ESPECÍFICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

1. *Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública.*

2. *Se consideran sistemas específicos de carrera administrativa los siguientes:*

(...)

- El que rige para el personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec). (Subrayado fuera e texto)

En atención a las disposiciones citadas, el INPEC tiene un sistema específico de carrera según lo contempla la Ley 909 de 2004.

El decreto 407 de 1994 "*Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario*", señala frente a las horas extras lo siguiente:

"

"ARTÍCULO 16. DEBERES. Son deberes de los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, los siguientes:

(...)

13. Prestar el servicio en horas extras al horario legal cuando las necesidades del servicio así lo requieran".

De acuerdo con lo anterior, las horas extras en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, se encuentran regulados bajo una norma especial, que es el Decreto Ley 407 de 1997; no obstante, la norma citada no regula el procedimiento para el otorgamiento de las horas extras, por lo que se aplicaran las normas vigentes que para los servidores públicos del orden nacional se hace referencia, de conformidad con el artículo 184 de la misma Ley que señala:

"ARTÍCULO 184. NORMAS SUBSIDIARIAS. En los aspectos no previstos en este Decreto o en los reglamentarios, a los empleados del Instituto se les aplicarán las normas vigentes para los servidores públicos nacionales".

Ahora bien, frente al reconocimiento y pago de horas extras el Orden Nacional, me permito informarle que esta Dirección ya ha absuelto interrogantes similares a los señalados en su consulta, por lo que me permito remitirle copia del concepto No. 20146000010441 de fecha 22/01/2014, en el cual se concluyó:

"De conformidad con las normas citadas, se considera como trabajo en horas extras aquel que se presta en horas distintas de la jornada ordinaria de labor. Para el reconocimiento de las mismas se deberá observar lo dispuesto en los artículos 36 y 37 del Decreto 1042 de 1978.

El trabajo suplementario o de horas extras, esto es el adicional a la jornada ordinaria de trabajo se autorizará y remunerará teniendo en cuenta ciertos requisitos exigidos en el Decreto 1042 de 1978, como son:

- 1.- Deben existir razones especiales del servicio.
- 2.- El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente por el jefe del organismo o por la persona en quien este hubiere delegado tal atribución, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.
- 3.- El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con los recargos respectivos.
- 4.- En ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales.
- 5.- Sólo se puede autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, siempre y cuando el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19. (Decretos salariales dictados anualmente, el último es el Decreto 1029 de 2013).
- 6.- En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.
- 7.- Para los empleados públicos que desempeñen el cargo de Conductor Mecánico, de acuerdo con el párrafo 2° del Art. 14 del Decreto 1029 de 2013, se podrán reconocer hasta cien (100) horas extras mensuales cuando exista disponibilidad presupuestal.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expresado los empleados que desempeñan el cargo de conductor mecánico podrán percibir hasta cien (100) horas extras mensuales, las cuales se reconocerán teniendo en cuenta los lineamientos señalados.

Como se mencionó, se entenderá que a los empleados se les deberá reconocer como trabajo suplementario todo aquel que "exceda" la jornada laboral; en cuanto al pago de las horas extras y/o trabajo suplementario que dedica el empleado para recoger y entregar el vehículo en las instalaciones de la misma entidad, debe entenderse para el presente caso, que las mismas se contabilizarán (cuando haya lugar a ello) desde la hora en la cual deba estar a disposición para recoger el vehículo en el parqueadero de la entidad y hasta la hora en que lo deje nuevamente en las instalaciones. En otros términos, el tiempo que exceda la jornada, se contabilizara en el momento en que inicia sus funciones de conductor, es decir a la hora que recoge el vehículo en su sitio de trabajo, para posteriormente recoger al personal a transportar, y terminara cuando cesan sus funciones, es decir, cuando habiendo transportado al personal indicado, deja nuevamente el vehículo en las instalaciones de la entidad".

Ahora bien, es de aclarar que el empleado al ser nombrado en período de prueba, debe conservar los derechos laborales inherentes al respectivo cargo para el cual concurso, por lo que se deberá respetar la jornada laboral establecida para los empleados públicos de la entidad; para el caso en concreto, si se presta jornada laboral adicional a las horas distintas de la jornada ordinaria, se deberá reconocer dicho tiempo de conformidad con las normas señaladas.

Por último, y frente a los interrogantes de presunto acoso laboral, me permito señalar que la Ley 1010 de 2006. "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", consagra:

"ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador."

Aunado a lo anterior, la citada Ley, en sus artículos 7° y 8° consagra las conductas que constituyen y no constituyen acoso laboral.

De acuerdo a lo estipulado en la Ley 1010 de 2006, debe señalarse que la persona que se considere víctima de acoso laboral, puede formular la queja en la misma entidad donde labora, con los Inspectores de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, los inspectores municipales de policía, los Defensores del Pueblo o en la Personería Municipal. La denuncia deberá dirigirse por escrito detallando los hechos denunciados y anexando prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos establecidos en la Ley 1010 de 2006.

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

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON
Directora Jurídica

Víctor Edwart Cubillos V - JFC / GCJ - 601 H
600.4.8

Anexo 3 folios. Concepto 20146000010441 de fecha 22/01/2014



Departamento Administrativo
de la **FUNCIÓN PÚBLICA**
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000010441

Fecha: 22/01/2014 05:06:40 p.m.

Bogotá D. C.,



REF. JORNADA LABORAL. HORAS EXTRAS. Horas extras y trabajo suplementario para empleados que desempeñan el cargo de conductor en el nivel nacional. ¿Desde qué momento se empieza a contabilizar el tiempo de trabajo suplementario de los funcionarios que desempeñan el cargo de conductor mecánico, cuando tiene que desplazarse al iniciar la jornada a retirar el vehículo en las instalaciones de la entidad y al finalizar la jornada volver a la entidad para guardar el mismo? **RAD. 2014-206-000641-2** de fecha 15/01/2014

Respetada señora Suarez, cordial saludo.

En atención a la consulta de la referencia, en primera instancia me permito efectuar las siguientes precisiones manifestando lo siguiente:

El artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 dispone lo siguiente en materia de jornada laboral:

"ARTICULO 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 impliquen 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 exceda un límite de 66 horas. (Lo subrayado fue modificado por Dec.Ley 85/86.)

Dentro del límite fijado en este Artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras". (Negrilla fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, a los empleados públicos les corresponde jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales y dentro de ese límite el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor. Todo lo que exceda la jornada ordinaria de labor se considera trabajo suplementario.

Frente a las horas extras, el artículo 36 del citado Decreto dispone:

ARTICULO 36°. "DE LAS HORAS EXTRAS DIURNAS

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co





Cuando por razones especiales del servicio fuere necesario realizar trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, el jefe del respectivo organismo, o las personas en quienes éste hubiere delegado tal atribución, autorizarán descanso compensatorio o pago de hora extras. El pago de horas extras o el reconocimiento del descanso compensatorio se sujetarán a los siguientes requisitos:

a. El empleo deberá pertenecer al nivel operativo, hasta el grado 17 del nivel Administrativo y hasta el grado 09 del nivel Técnico. (...).

(...)

En ningún caso podrá pagarse más de cincuenta (50) horas extras mensuales.

e) Si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo. (Subrayado fuera de texto)

Igualmente sobre las horas extras, el Decreto 1029 de 2013, "Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones", señala:

"ARTÍCULO 14. HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS. Para que proceda el pago de horas extras y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento, cuando a ello hubiere lugar, de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, el empleado deberá pertenecer al Nivel Técnico hasta el grado 09 o al Nivel Asistencial hasta el grado 19.

(...)

PARÁGRAFO 2°. El límite para el pago de horas extras mensuales a los empleados públicos que desempeñen el cargo de Conductor Mecánico en las entidades a que se refiere el presente decreto, será de cien (100) horas extras mensuales.

En todo caso la autorización para laborar en horas extras solo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal." (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con las normas citadas, se considera como trabajo en horas extras aquel que se presta en horas distintas de la jornada ordinaria de labor. Para el reconocimiento de las mismas se deberá observar lo dispuesto en los artículos 36 y 37 del Decreto 1042 de 1978.

El trabajo suplementario o de horas extras, esto es el adicional a la jornada ordinaria de trabajo se autorizará y remunerará teniendo en cuenta ciertos requisitos exigidos en el Decreto 1042 de 1978, como son:

- 1.- Deben existir razones especiales del servicio.
- 2.- El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente por el jefe del organismo o por la persona en quien este hubiere delegado tal atribución, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.
- 3.- El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con los recargos respectivos.
- 4.- En ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales.
- 5.- Sólo se puede autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, siempre y cuando el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19. (Decretos salariales dictados anualmente, el último es el Decreto 1029 de 2013).





6.- En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

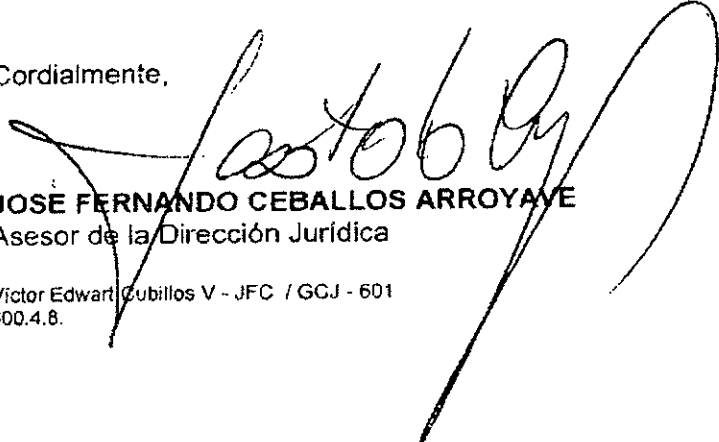
7.- Para los empleados públicos que desempeñen el cargo de Conductor Mecánico, de acuerdo con el parágrafo 2° del Art. 14 del Decreto 1029 de 2013, se podrán reconocer hasta cien (100) horas extras mensuales cuando exista disponibilidad presupuestal.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expresado los empleados que desempeñan el cargo de conductor mecánico podrán percibir hasta cien (100) horas extras mensuales, las cuales se reconocerán teniendo en cuenta los lineamientos señalados.

Como se mencionó, se entenderá que a los empleados se les deberá reconocer como trabajo suplementario todo aquel que "exceda" la jornada laboral; en cuanto al pago de las horas extras y/o trabajo suplementario que dedica el empleado para recoger y entregar el vehículo en las instalaciones de la misma entidad, debe entenderse para el presente caso, que las mismas se contabilizarán (cuando haya lugar a ello) desde la hora en la cual deba estar a disposición para recoger el vehículo en el parqueadero de la entidad y hasta la hora en que lo deje nuevamente en las instalaciones. En otros términos, el tiempo que exceda la jornada, se contabilizara en el momento en que inicia sus funciones de conductor, es decir a la hora que recoge el vehículo en su sitio de trabajo, para posteriormente recoger al personal a transportar, y terminara cuando cesan sus funciones, es decir, cuando habiendo transportado al personal indicado, deja nuevamente el vehículo en las instalaciones de la entidad.

El presente concepto se emite de conformidad con los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,


JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE
Asesor de la Dirección Jurídica

Victor Edward Ceballos V - JFC / GCJ - 601
600.4.8.

