



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
RECTORIA

CIRCULAR No. **07**

FECHA: Bogotá, Octubre 26 de 2006

PARA: JEFES DE PERSONAL DE LAS SEDES O QUIEN HAGA SUS VECES
JEFES DE VIGILANCIA DE LAS SEDES O QUIEN HAGA SUS VECES

ASUNTO: Lineamientos Jornada Laboral – Horas Extras y trabajo dominical y festivo – Personal de Vigilancia

Con el objeto de establecer los lineamientos a tener en cuenta respecto de la jornada laboral, horas extras y trabajo dominical y festivo para el personal de vigilancia y el personal de apoyo de la Gestión del Talento Humano en las dependencias respectivas de la Universidad, me permito informarles lo siguiente:

MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

1. JORNADA LABORAL ORDINARIA

Los artículos 33 y 35 del Decreto 1042 de 1978 señalan la jornada de trabajo para los servidores públicos.

En el caso particular de los celadores de la Universidad y conforme al Decreto Ley 85 de 1986, el Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo 032 del 10 de junio de 1992, acoge la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) horas semanales para los coordinadores y celadores de la División de Vigilancia y Seguridad o quien haga sus veces.

Dichas cuarenta y cuatro (44) horas se distribuyen de lunes a sábado, lo que implica que de lunes a viernes la jornada máxima diaria ordinaria es de 8 horas y el día sábado de 4 horas. El trabajo que se efectúe el día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando el trabajo en sábado exceda la jornada máxima legal de 44 horas a la semana.

1.1. Clases de Jornada Laboral Ordinaria.

TIPO DE JORNADA	TIEMPO EN EL CUAL SE DESARROLLA
Jornada Ordinaria Laboral Diurna	Entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m.
Jornada Ordinaria Laboral Nocturna	Entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.
Jornada Ordinaria Laboral Mixta	Cuando el tiempo ordinario transcurre tanto en diurno como en nocturno.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
RECTORIA

Circular de Rectoría No. **02** del 26 de Octubre de 2006 “Lineamientos jornada laboral – Horas extras y trabajo dominical y festivo personal de vigilancia”
Página 2 de 5

2. JORNADAS SUPLEMENTARIAS O DE HORAS EXTRAS

El Decreto 1042 de 1978, en sus artículos 36 y 37 establece el pago de horas extras o el descanso en tiempo compensatorio. Mediante la Resolución de Rectoría No. 493 del 25 de julio de 2001, se estableció el derecho a la retribución de horas extras y/o a reconocimiento de tiempo compensatorio, para los funcionarios que pertenezcan a los niveles técnico hasta el grado 03 y asistencial hasta el grado 12.

En ningún caso podrá pagarse mensualmente por el total de horas extras, dominicales y festivos, más del cincuenta (50%) de la remuneración mensual devengada por el funcionario que las labora.

Se entiende por trabajo suplementario, el que exceda, sobrepase o sea distinto a la jornada ordinaria diurna, nocturna o mixta; aunque de conformidad con el artículo 37 del Decreto Ley 1042 de 1978 el trabajo extra nocturno es el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6 p.m. y las 6 a.m. del día siguiente para el funcionario que normalmente labora en jornada diurna y se reconoce en porcentaje diferente a la hora extra diurna, tal como se ilustra en el cuadro siguiente.

Como la hora extra es el trabajo que excede de la jornada ordinaria, tal exceso se puede dar dentro del día o dentro de la noche, periodos ya determinados por la Ley.

HORA EXTRA	PORCENTAJE DE REMUNERACIÓN
Diurna	25% sobre la asignación básica mensual
Nocturna	75% sobre la asignación básica mensual

3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

El artículo 7 de la Ley 6 de 1945 estableció que el descanso dominical es obligatorio y que *“solamente se permitirá el trabajo durante los días de descanso obligatorio, pagándolo o dando un descanso compensatorio remunerado, en aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico, o por satisfacer necesidades inaplazables”*

Es por esto que dentro de la escala de remuneraciones adicionales o recargos cuando se trabaja fuera de la jornada ordinaria, que se entiende remunerada con la asignación básica mensual; el de mayor porcentaje es el domingo con un 100% por corresponder a un día de descanso.

a) Forma de pago del Trabajo Dominical, según sea habitual u ocasional

Trabajo **habitual** en domingos y festivos:

El artículo 39 del Decreto Ley 1042 de 1978 establece que cuando se tenga que laborar habitual y permanentemente, se reconocerá una *“remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada domingo o festivo laborado mas el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario”*.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
RECTORIA

Circular de Rectoría No. **U 7** del 26 de Octubre de 2006 "Lineamientos jornada laboral – Horas extras y trabajo dominical y festivo → personal de vigilancia"
Página 3 de 5

Trabajo ocasional en domingos y festivos:

El artículo 40 del mismo Decreto Ley establece, que se "compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, a elección del funcionario. Dicha retribución será igual al doble de la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo, o proporcionalmente al tiempo laborado si éste fuere menor".

Para poder establecer lo que significa trabajo habitual u ocasional, es importante que se tenga en cuenta, lo establecido por el Consejo de Estado, con posterioridad a la expedición de la Ley 789 de 2002, en sentencia de octubre 2 de 2003 con ponencia de la Consejera Dra. Ana Margarita Olaya Forero, que establece:

*"Cuando se trata de trabajo habitual, basta con acreditar en el proceso, que las normas internas que regulan las condiciones de trabajo de la respectiva entidad empleadora, tienen señalado para el cargo o la función que desarrolla el demandante, la **habitualidad como un rasgo de su naturaleza**, para que el trabajo realizado en dichas jornadas de descanso remunerado se entiendan efectuadas bajo la instrucción u "orden" del empleador. Es decir no se requiere de una orden expresa para cada jornada dominical de labor, porque ella es suplida por la instrucción genérica contenida en las normas internas de la entidad."*

Para el caso concreto de los celadores, esta labor de control y vigilancia es permanente y habitual, por lo que la labor en domingos y festivos, así sea en un día o en todos los domingos del mes, se debe considerar como habitual y por lo mismo tienen derecho al doble reconocimiento tanto en dinero como en descanso.

LINEAMIENTOS

Turnos – Jornada Ordinaria Laboral

- Los turnos que se establezcan en cada Sede acorde con sus propias características o necesidades, deben ajustarse a los parámetros prescritos: jornada ordinaria de 44 horas a la semana, que puede ser solo diurna o solo nocturna o mixta y que puede ser rotativa y sucesiva.
- La jornada ordinaria laboral se establece dentro de los días hábiles y estos van por regla general entre el lunes y el sábado. Sin embargo, dicha jornada puede iniciarse en otro día hábil diferente al lunes. El domingo así este al final de la jornada como es lo usual o este en la mitad, por razón de comenzarse la jornada en día diferente al lunes, será siempre el domingo y se remunerará acorde con el porcentaje correspondiente.

Domingos y Festivos

- En los domingos, precisando que estos comienzan a las 12:01 a.m. y terminan a las 12:00p.m, se pueden dar las siguientes situaciones:
 - o Que el día domingo haga parte de su jornada laboral ordinaria, en cumplimiento del turno asignado, en cuyo caso se remunera con el doble de la remuneración diaria ordinaria, sin perjuicio claro está, como lo ha manifestado la Sala de Consulta y Servicio del Consejo de Estado el 19 de febrero de 1990, que el empleado necesariamente disfrute de un día compensatorio.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
RECTORIA

Circular de Rectoría No. **07** del 26 de Octubre de 2006 "Lineamientos jornada laboral – Horas extras y trabajo dominical y festivo personal de vigilancia" Página 4 de 5

- Que la actividad laboral desarrollada el día domingo supere las 44 horas semanales fijadas como jornada máxima para estos funcionarios, en cuyo caso se debe liquidar a razón de 2.25 o 2.75% dependiendo claro está si se trata de diurna o nocturna respectivamente.
- Lo descrito para los dominicales se aplica para los festivos.

Horas Extras

- Se entiende por horas extras, el que exceda, sobrepase o sea distinto a la jornada ordinaria diurna, nocturna o mixta. En los días sábados pueden existir horas extras, cuando se superen las 44 horas de la jornada ordinaria.
- En el caso de la jornada mixta, el recargo del 35% para la parte correspondiente a la jornada ordinaria nocturna puede compensarse con periodos de descanso. Lo anterior incide fundamentalmente en la remuneración de las jornadas ordinarias, pues la ordinaria diurna es la que se entiende pagada con la remuneración básica fijada por la Ley para el respectivo empleo o el valor de la asignación mensual fijada en las escalas de remuneración, pues la jornada ordinaria nocturna tiene un recargo del 35% sobre el valor de la asignación mensual.
- Respecto, de la liquidación de las horas extras diurnas o trabajo suplementario diurno, el ordinal c) del artículo 36 del Decreto Ley 1042 de 1978 establece que *"se liquidara con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la remuneración básica fijada por la Ley para el respectivo empleo"*.
- Y al referirse a las extras nocturnas el artículo 37 señala que *"Este trabajo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre la asignación básica mensual."*
- La base de la liquidación de las horas extras es la asignación básica mensual y la prima de antigüedad, por esta razón es correcto cuando se liquidan horas extras dominicales del 25% o del 75% se apliquen sobre el 100% del recargo dominical, es decir, que sea el 2.25% o 2.75%. Las extras dominicales se causan cuando se trabaja después de la jornada de 8 horas diarias dominicales, ya que la remuneración para el trabajo ordinario en días domingos y festivos equivale al doble del valor de un día de trabajo por cada domingo o festivo trabajado.
- Adicionalmente deben tomarse en consideración para el pago de las horas extras o el reconocimiento del descanso compensatorio, que estas se hayan causado cumpliendo las formalidades que exige la Ley:
 - Deben existir razones especiales del servicio.
 - El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita del jefe inmediato, en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.
 - El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará soportado en una certificación del jefe inmediato, donde especifique el número de horas extras laboradas por cada funcionario y su carácter nocturno o diurno.
 - En ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
RECTORIA

Circular de Rectoría No. **07** del 26 de Octubre de 2006 "Lineamientos jornada laboral – Horas extras y trabajo dominical y festivo, personal de vigilancia"
Página 5 de 5

- Sólo se pueden autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, siempre y cuando el funcionario pertenezca a los niveles técnico hasta el grado 03 y asistencial hasta el grado 12.
- En todo caso, la autorización para laborar horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal

Compensatorios

- Sin embargo y de conformidad con el inciso final del artículo 37 del Decreto Ley 1042 de 1978, las horas extras pueden no pagarse con los recargos anotados sino que se deben compensar en tiempo, pero ello solo puede ocurrir cuando las horas extras laboradas superan el límite de las 50 horas extras al mes, en cuyo caso la compensación por el exceso de las 50 horas se da a razón de un día hábil por cada 8 horas extras de trabajo - sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo-, situación extensiva a las horas extras nocturnas.
- El disfrute del descanso compensatorio, preferiblemente debe concederse en la semana siguiente para no suspender y retrasar los efectos del descanso; aunque excepcionalmente se puede acumular para disfrutarlo de forma continua. Es importante puntualizar, que el tiempo compensatorio no puede compensarse en dinero.
- Finalmente, se aclara que el máximo de horas permitidas para laborar es de ocho (8) horas diarias y en ese mismo sentido, cuando la Ley estableció el derecho a un día de descanso compensatorio, éste debe cubrir el día completo más no fraccionado en horas.

Cordialmente,

MOISES WASSERMAN LERNER
Rector