Función Pública

Sentencia 2015-01557 de 2020 Consejo de Estado

RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS / COMISIONES DE SERVICIO - Se entiende que desempeÃ±Ã³ trabajo extra. / RELIQUIDACIÃ□N DE FACTORES SALARIALES Y PRESTACIONALES / FUNCIONARIO INCORPORADO A LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÃ□N POR LA SUPRESIÃ□N DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE SEGURIDAD

[L]a jornada laboral establecida para los empleados pÃºblicos en general, corresponde a 44 horas semanales y, dentro de ese lÃmite, el jefe del respectivo organismo podrÃ¡ establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sÃ¡bado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningÃºn caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. Con excepciÃ³n de los servidores que cumplan funciones discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, en cuyo caso la jornada es especial, pues, puede ser de 12 horas diarias, sin exceder el lÃmite de 66 horas semanales. [...] [A] los empleados que venÃan del Departamento Administrativo de Seguridad y que fueron incorporados a la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n no se les debe reconocer horas extras por no encontrarse este factor dentro del rÃ©gimen seÃ±alado en el Decreto 1932 de 1989, aplicable por remisiÃ³n normativa por el Decreto Ley 4065 de 2011. [...]

FUENTE FORMAL: CP - ARTÃ□CULO 53 / DECRETO 1042 DE 1978 - ARTÃ□CULO 33 / DECRETO 1932 DE 1989 - ARTÃ□CULO 12

CONSEJO DE ESTADO

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

SECCIÃ□N SEGUNDA

SUBSECCIÃ□N "B"

Consejera ponente: SANDRA LISSET IBARRA VÃ□LEZ

BogotÃ¡ D. C., veinticinco (25) de septiembre de dos mil veinte (2020)

RadicaciÃ³n nÃºmero: 05001-23-33-000-2015-01557-01(2259-17)

Actor: LUIS HERMES NINCO AGUIRRE

Demandado: UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÃ□N

Referencia: ESTABLECER SI ES POSIBLE EL RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS CON LA CONSECUENTE RELIQUIDACIÃ□N DE FACTORES SALARIALES Y PRESTACIONALES A FUNCIONARIO QUE FUE INCORPORADO A LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÃ□N POR LA SUPRESIÃ□N DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE SEGURIDAD Y, SI CON LAS COMISIONES DE SERVICIO, SE ENTIENDE QUE DESEMPEÃ□Ã□ TRABAJO EXTRA.

Ha venido el proceso de la referencia con el informe de la SecretarÃa de la SecciÃ³n de 2 de marzo de 2018[1], despuÃ©s de surtidas a cabalidad las demÃ¡s etapas procesales y de establecer que no obra en el proceso irregularidades o nulidades procesales que deban ser saneadas, para decidir el recurso de apelaciÃ³n interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de 3 de marzo de 2017, proferida por el Tribunal Administrativo de Antioquia, por medio de la cual negÃ³ las pretensiones de la demanda incoada por el seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre en contra de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n.

I.ANTECEDENTES[2]

1.1 La demanda y sus fundamentos.

Luis Hermes Ninco Aguirre, por intermedio de apoderado judicial[3], en ejercicio del medio de control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho *–Ley 1437 de 2011-* presentÃ³ demanda con el fin de que se declare la nulidad del Oficio No. 1898 de 29 de enero de 2015 por medio del cual la Subdirectora de Talento Humano de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n negÃ³ el reconocimiento y pago de las horas extras, recargos por trabajo en tiempo nocturno, dominicales y festivos, la reliquidaciÃ³n de las prestaciones sociales y los aportes a seguridad social.

Como consecuencia de la anterior declaraciÃ³n y a tÃtulo de restablecimiento del derecho, solicitÃ³: i) se declare que los viÃ¡ticos que percibe por sus desplazamientos constituyen salario y, por lo tanto, deben ser incluidos como factor de liquidaciÃ³n de las prestaciones sociales periÃ³dicas; ii) el pago de horas extras, dominicales y festivos asÃ como el porcentaje por trabajo nocturno laboradas desde que ingresÃ³ a la instituciÃ³n Â«1Âº de enero de 2012Â» y la reliquidaciÃ³n de sus prestaciones con fundamento en los citados emolumentos con la

correspondiente indexaciÃ³n; y, iii) dar aplicaciÃ³n a los tÃ©rminos de los artÃculos 192 y 195 del CÃ³digo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Para una mejor compresiÃ³n del caso, la Sala se permite realizar un resumen de la situaciÃ³n fÃ¡ctica, asÃ:

El seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre luego de haber prestado sus servicios como Agente Escolta en el Departamento Administrativo de Seguridad, fue incorporado a la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n el 1Âº de enero de 2012 como Agente de ProtecciÃ³n cÃ³digo 4071, grado 16, con una asignaciÃ³n para el aÃ±o 2015 de $1.519.103, suma de dinero que incluye una bonificaciÃ³n por compensaciÃ³n equivalente a $321.305.

El 22 de diciembre de 2014 el apoderado del seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre solicitÃ³ al Director de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n el reconocimiento y pago de las horas extras, dominicales, festivos y el incremento por trabajo nocturno desde que ingresÃ³ a la instituciÃ³n; sin embargo, esta peticiÃ³n fue negada por parte de la Subdirectora de Talento Humano de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n a travÃ©s del Oficio No. 1898 de 29 de enero de 2015 por considerar que, dada la naturaleza de los servidores de esta entidad, no tienen derecho al reconocimiento y pago de este tipo de emolumentos, pues lo Ãºnico que es procedente es una compensaciÃ³n en tiempo de descanso por cada 8 horas que hayan excedido las jornadas laborales.

1.2 Normas violadas y concepto de violaciÃ³n.

Como disposiciones violadas citÃ³ las siguientes:

ConstituciÃ³n PolÃtica, artÃculos 1, 2, 25 y 53; Decretos 1042 de 1978, artÃculo 33; y 1932 de 1989, artÃculo 12.

Como concepto de violaciÃ³n de las normas invocadas, manifestÃ³ que el acto demandado estÃ¡ afectado por las razones que se pasan a exponer:

La decisiÃ³n adoptada por la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n en el acto acusado no se encuentra ajustada a los principios constitucionales, primero, porque negar el reconocimiento y pago de las horas extras, recargos por trabajo en tiempo nocturno, dominicales y festivos, la reliquidaciÃ³n de las prestaciones sociales y los aportes a seguridad social va en contravÃa de los derechos de los trabajadores, concretamente, porque no es posible que se obligue a trabajar mÃ¡s de las horas establecidas por la ley sin la adecuada remuneraciÃ³n; segundo, en razÃ³n a que no es posible renunciar a los beneficios que le otorga la misma ConstituciÃ³n a los trabajadores, tal es el caso, de la remuneraciÃ³n mÃnima y proporcional a la cantidad de trabajo.

No se puede tener como justificaciÃ³n, para no el no pago de la remuneraciÃ³n del tiempo extra o suplementario, el hecho de que el parÃ¡grafo del artÃculo 12 del Decreto 1932 de 1989 asÃ lo estableciÃ³[4], pues existen otras normas de Ãndole constitucional y legal que lo ordenan, tal es el caso de los artÃculos 25 de la ConstituciÃ³n PolÃtica y 33 del Decreto 1042 de 1978.

1.3 ContestaciÃ³n de la demanda.

La Unidad Nacional de ProtecciÃ³n solicitÃ³ negar las sÃºplicas con fundamento en los siguientes argumentos[5]:

La supresiÃ³n del Departamento Administrativo de Seguridad -DAS- conllevÃ³ a que el rÃ©gimen prestacional y salarial que tenÃa el servidor se mantuviera en virtud del artÃculo 7Âº del Decreto 4057 de 2011[6], el cual dispuso que el rÃ©gimen salarial, prestacional y de carrera del personal de los servidores incorporados serÃa el que rija en la entidad u organismo receptor. AdemÃ¡s, no se puede desconocer que si bien el Decreto 1042 de 1978 es aplicable a los empleados pÃºblicos que desempeÃ±en las distintas categorÃas de empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos pÃºblicos y unidades administrativas especiales del orden nacional; tambiÃ©n lo es que, se aplica una excepciÃ³n para aquellos cuyas actividades implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia a los que podrÃ¡ seÃ±alarse una jornada de trabajo de 12 horas diarias sin que en la semana exceda un limite de 66 horas.

Finalmente propuso las siguientes excepciones: (i) inexistencia del vÃnculo laboral, como quiera que entre el demandante y la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n existe una relaciÃ³n legal y reglamentaria y no una laboral; (ii) indebida formulaciÃ³n de la pretensiÃ³n, dado que no se indica la norma que reglamenta el vÃnculo legal del demandante; (iii) inexistencia del derecho y de la obligaciÃ³n, como quiera que a los Agentes de ProtecciÃ³n de nivel asistencial se les aplica la normativa vigente, esto es, el Decreto 4057, 4065 y 4067 de 2011; (iv) cobro de lo no debido, como quiera que no se tienen en cuenta los compensatorios; (v) enriquecimiento sin justa causa, puesto que no es dable recibir un dinero que la ley no autoriza; y, buena fe, en razÃ³n a que la entidad demandada ha cumplido con lo que le establece la ley.

1.4 La sentencia apelada[7].

El Tribunal Administrativo de Antioquia mediante sentencia de 3 de marzo de 2017 negÃ³ las pretensiones de la demanda. Lo anterior, por las razones que a continuaciÃ³n se pasan a exponer:

Las pruebas allegadas al expediente dan cuenta que el seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre fue incorporado al cargo de Agente de ProtecciÃ³n sin soluciÃ³n de continuidad a la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n desde el 1Âº de enero de 2012 ante la supresiÃ³n del Departamento Administrativo de Seguridad, DAS. En virtud de lo anterior y con fundamento en lo dispuesto en el artÃculo 7Âº del Decreto 4057 de 2011[8] el rÃ©gimen salarial, prestacional aplicable al demandante es el que rige en la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n.

En ese sentido y por tratarse de un servidor pÃºblico, son aplicables las disposiciones del Decreto 1042 de 1978. En efecto, el artÃculo 33 ibÃdem estableciÃ³ una jornada de 44 horas semanales, sin embargo, estableciÃ³ una excepciÃ³n de quienes desarrollen actividades discontinuas o de vigilancia, caso en el cual permite en esos casos una jornada de trabajo de 12 horas dÃas que exceda el lÃmite de 66 horas en la semana.

Bajo ese contexto el seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre desempeÃ±aba un cargo de protecciÃ³n para lo cual requiere de disponibilidad permanente en razÃ³n a la naturaleza de dicho empleo, pues son funciones que se realizan en jornadas diurnas y nocturnas adicionales a las ordinarias, en estos casos se puede seÃ±alar que cumplan una jornada de 12 horas diarias sin exceder de 66 horas a la semana, caso en el cual procede de la compensaciÃ³n en tiempo de descanso.

En tal sentido, los Agentes de ProtecciÃ³n al servicio de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n, en razÃ³n a sus funciones, tienen disponibilidad permanente y cumplen sus labores en jornada extraordinaria, pues en el evento de ser convocados para ejercer sus labores dentro de los esquemas de seguridad asignados, su labor puede extenderse en virtud de la naturaleza del empleo mÃ¡s allÃ¡ de las 44 horas semanales, pero en este evento se desempeÃ±ada como extraordinaria por lo cual debe compensarse con tiempo de descanso o de no ser asÃ deben reconocerse las horas extras.

El demandante no acreditÃ³ prueba alguna que permita demostrar claramente la cantidad de horas extras que estuvo laborando tanto en el dÃa como en la noche, siendo obligaciÃ³n de su parte acreditar los supuestos de hecho para obtener el reconocimiento y pago de las horas extras percibidas, teniendo en cuenta los valores reconocidos y ademÃ¡s tampoco acreditÃ³ que sus prestaciones sociales se hubiesen dejado de liquidar por los viÃ¡ticos causados.

1.5 El recurso de apelaciÃ³n.

La parte demandante interpuso su recurso con fundamento en los siguientes argumentos[9]:

Pese a que el *a-quo* expresÃ³ que no se habÃan acreditado las pruebas suficientes para el reconocimiento de las horas extras, no tuvo en cuenta que fueron aportadas las comisiones de servicio, las cuales deben ser incluidos como factor de liquidaciÃ³n de las prestaciones sociales y de las mismas horas extras. Lo anterior cobra mayor relevancia cuando los desplazamientos autorizados implicaban una custodia de 24 horas sobre la persona protegida, puesto que el demandante debÃa permanecer con ella durante todo el tiempo de la comisiÃ³n y esas actividades implicaban alejarse de su domicilio.

Con la acreditaciÃ³n de las comisiones laboradas por el actor necesariamente se estÃ¡ acreditando el pago en dominicales y festivos, por lo tanto, procede el pago de la compensaciÃ³n conforme lo ordena la ley. Al respecto, los dÃas compensatorios no son otorgados por arbitrio, sino como reconocimiento al trabajo en dÃas de descanso obligatorios, tal y como lo indicÃ³ el artÃculo 39 del Decreto 1042 de 1978[10].

Por ÃºltimO, la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n no puede sustraerse de la obligaciÃ³n causada, pues la citada normativa es clara, precisa y no admite confusiÃ³n en relaciÃ³n a que un dÃa de compensatorio se paga con mÃ¡s del doble del valor de un dÃa de salario, sin que se admita la compensaciÃ³n de la suma dineraria por el descanso.

II.CONSIDERACIONES

2.1. Planteamiento del problema jurÃdico.

Para atender los argumentos planteados por la parte demandante, le corresponde a la Sala:

Establecer si existen los suficientes elementos probatorios que permitan demostrar que el seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre, con ocasiÃ³n a las comisiones de servicios que le fueron ordenadas, tiene derecho al reconocimiento y pago de los recargos de horas extras y la reliquidaciÃ³n de los factores salariales y prestacionales.

Para desatar el problema jurÃdico propuesto se abordarÃ¡n los siguientes aspectos: i) de la jornada laboral, regulaciÃ³n internacional y su aplicaciÃ³n en los servidores de Colombia; ii) de la jornada laboral en la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n, y, iii) del caso en concreto.

i) De la jornada laboral

La *Â«jornada de trabajoÂ», Â«jornada laboralÂ»* o *Â«tiempo de trabajoÂ»* como lo denomina la OrganizaciÃ³n Internacional del Trabajo (OIT), hace referencia al nÃºmero de horas que el trabajador trabaja efectivamente en una jornada o dÃa, y puede referirse tambiÃ©n al cÃ³mputo semanal, mensual o anual de tiempo trabajado.[11] La *Â«jornada laboralÂ»* se debe diferenciar del *Â«horario de trabajoÂ»*, pues, la *Â«jornadaÂ»* representa el nÃºmero de horas que el trabajador presta su servicio, mientras que el *Â«horarioÂ»* hace referencia a la hora u horas de entrada y/o salida.[12]

En nuestro ordenamiento jurÃdico, como mÃ¡s adelante se precisarÃ¡, la fijaciÃ³n de la *Â«jornada laboralÂ»* es de origen legal, es decir, que corresponde al legislador regular sus mÃnimos y sus mÃ¡ximos, mientras que, a los jefes o directores de cada entidad, les corresponde definir lo relacionado con el *Â«horarioÂ»*, sujetÃ¡ndose, como es obvio, a lo regulado por el legislador sobre la *Â«jornadaÂ»*.

Es importante precisar, que la jornada laboral en la administraciÃ³n pÃºblica, comprende el perÃodo de tiempo durante el cual los empleados se

encuentran a disposiciÃ³n cumpliendo las funciones que les corresponde desarrollar, no solamente con el fin de que el servicio pÃºblico a cargo de las respectivas entidades oficiales se preste dentro de un determinado espacio de tiempo, sino, para que el empleado disponga de un tiempo razonable para su descanso.[13]

Sobre el particular, la Corte Constitucional ha expresado, que *Â«la protecciÃ³n al trabajo establecida por mandato del artÃculo 25 constitucional, incluye la fijaciÃ³n de jornadas de trabajo mÃ¡ximas, dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la relaciÃ³n laboral y estÃ©n sometidos a las Ã³rdenes del empleador. La jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin perÃodos de descanso razonable previamente estipulados (…) atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daÃ±o a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superiorÂ».*[14]

En esa misma lÃnea, la doctrina especializada en la materia de FunciÃ³n PÃºblica, Ã¡mbito que tambiÃ©n es conocido como de lo laboral administrativo, ha seÃ±alado, que *Â«el fundamento de someter la prestaciÃ³n del servicio de los funcionarios pÃºblicos a una jornada pretende conciliar, de una parte, la misma condiciÃ³n orgÃ¡nica y sÃquica del hombre que exige descansos destinados a su recuperaciÃ³n biolÃ³gica y anÃ-mica, asÃ como la destinaciÃ³n de parte del tiempo a la atenciÃ³n de asuntos distintos del trabajo como su vida familiar, con la necesidad apremiante de garantizar la mejor y mÃ¡s adecuada satisfacciÃ³n de las tareas a cargo de la administraciÃ³n pÃºblicaÂ»*[15].

RegulaciÃ³n internacional.

La cuestiÃ³n de la regulaciÃ³n de la *Â«jornada laboralÂ»* o el *Â«tiempo de trabajoÂ»* es, quizÃ¡s, la inquietud o demanda social mÃ¡s antigua reconocida por los organismos internacionales, al punto que inmediatamente despuÃ©s de la Primera Guerra Mundial, se firmÃ³ por 50 paÃses, en junio de 1919, el famoso *Â«Tratado de VersallesÂ»*, que establece en el punto 4Âº de su artÃculo 427,[16] la adopciÃ³n de 8 horas al dÃa o 48 horas a la semana, como jornada laboral ordinaria para los trabajadores en general.

Posteriormente, en octubre de 1919, unos meses despuÃ©s de la firma del *Â«Tratado de VersallesÂ»*, los miembros de la OrganizaciÃ³n Internacional del Trabajo (OIT) reunidos en Washington, adoptaron el primer convenio de dicha organizaciÃ³n, justamente sobre la jornada laboral, que es el llamado *Â«Convenio 001 sobre las horas de trabajo —industria— de 1919Â»,* por el que se limitan las horas de trabajo en las industrias a 8 horas diarias o 48 horas semanales, o sea, 6 dÃas laborales a la semana. En otros convenios de la OIT, como los Nos. 14 de 1921, 30 de 1930 y 47 de 1935, se establecen normas similares para los sectores del comercio y el trabajo de *Â«oficinasÂ»* en general.

Siguiendo un orden cronolÃ³gico, es importante resaltar, que el artÃculo 24 de la DeclaraciÃ³n Universal de los Derechos Humanos de 1948, consagra el derecho al descanso y al tiempo libre de la siguiente manera:

"(…) ArtÃculo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitaciÃ³n razonable de la duraciÃ³n del trabajo y a vacaciones periÃ³dicas pagadas. (…)".

A partir de entonces, la OIT ha venido adoptando los siguientes convenios, protocolos y recomendaciones en los que se ha referido, entre otras, al *Â«tiempo de trabajoÂ»* o *Â«jornada laboralÂ»*, de la siguiente manera: *(i)* el Convenio 89 de 1948 sobre el trabajo nocturno de mujeres; *(ii)* el Protocolo de 1990 referido a la aplicaciÃ³n del Convenio 89 de 1948 sobre el trabajo nocturno de mujeres; *(iii)* el Convenio 106 de 1957 sobre el descanso semanal en las Ã¡reas de comercio y oficinas en general; *(iv)* el Convenio 132 de 1970 sobre las vacaciones pagadas; *(v)* el Convenio 171 de 1990 sobre el trabajo nocturno; *(vi)* el Convenio 175 de 1994 sobre el trabajo a tiempo parcial; *(vii)* la RecomendaciÃ³n 13 de 1921 sobre el trabajo nocturno de las mujeres en el sector de la agricultura; *(viii)* la RecomendaciÃ³n 98 de 1954 sobre las vacaciones pagadas; *(ix)* la RecomendaciÃ³n 103 de 1957 sobre el descanso semanal en los sectores del comercio y de oficinas en general; *(x)* la RecomendaciÃ³n 116 de 1926 sobre la reducciÃ³n de la duraciÃ³n del trabajo; *(xi)* la RecomendaciÃ³n 178 de 1990 sobre el trabajo nocturno; y *(xii)* la RecomendaciÃ³n No. 182 de 1994 sobre el trabajo a tiempo parcial.

Por Ãºltimo, es necesario precisar que el Consejo de AdministraciÃ³n de la Oficina Internacional del Trabajo decidiÃ³ en su 325Âª reuniÃ³n de 2015, que el Estudio General que tenÃa que elaborar la ComisiÃ³n de Expertos en AplicaciÃ³n de Convenios y Recomendaciones con miras a su presentaciÃ³n a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2018, se dedicara exclusivamente a los instrumentos relativos al *Â«tiempo de trabajoÂ»* o *Â«jornada laboralÂ»*.

AsÃ pues, de acuerdo con lo expuesto, no cabe duda de que el *Â«tiempo de trabajoÂ»* o *Â«jornada laboralÂ»*, los perÃodos de descanso y la ordenaciÃ³n del tiempo de trabajo, son aspectos fundamentales de las relaciones laborales y juegan un rol central en los instrumentos internacionales sobre la materia.

La jornada laboral de los servidores pÃºblicos en Colombia.

Como viene expuesto, en nuestro ordenamiento jurÃdico, la regulaciÃ³n de la *Â«jornada laboralÂ»* es de origen legal y, por lo tanto, su establecimiento corresponde al legislador, Ã³rgano que de manera extraordinaria[17] delegÃ³ dicha tarea en el Ejecutivo, a travÃ©s de la Ley 5Âª de 1978.[18]

En desarrollo de dicha facultad *Â«extraordinariaÂ»*, el Gobierno Nacional expidiÃ³ el Decreto Ley 1042 de 1978,[19] por el cual, entre otras, *Â«se establece el sistema de nomenclatura y clasificaciÃ³nÂ»* de los empleos pertenecientes a las plantas de personal de las entidades del orden nacional, y, *Â«se fijan las escalas de remuneraciÃ³n de dichos empleosÂ».*

Sobre la jornada laboral de los servidores pÃºblicos, los artÃculos 21, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 y 40 del Decreto Ley 1042 de 1978[20] seÃ±alaron

lo siguiente:

"(…) ArtÃculo 21. De la aplicaciÃ³n de las escalas. Las escalas de remuneraciÃ³n fijadas en los artÃculos anteriores comprenden tres columnas asÃ:

La primera seÃ±ala los grados de remuneraciÃ³n que corresponden a las distintas denominaciones de empleo.

La segunda columna indica la remuneraciÃ³n bÃ¡sica para cada uno de los grados y que se aplicara durante el aÃ±o 1978.

La tercera columna seÃ±ala la remuneraciÃ³n bÃ¡sica que corresponderÃ¡ a cada uno de los grados a partir del 1Âº de enero de 1979.

Por consiguiente, los empleados pÃºblicos a quienes se aplica el presente decreto recibirÃ¡n, el 1Âº de enero de 1979, la asignaciÃ³n bÃ¡sica que corresponda al grado de remuneraciÃ³n fijado para su cargo en la tercera columna sin perjuicio de los incrementos por antigÃ¼edad a que se refieren los artÃculos 49 y 97 del presente decreto.

Las asignaciones fijadas en las escalas corresponden exclusivamente a empleos de carÃ¡cter permanente y de tiempo completo.

Los empleos de media jornada se remunerarÃ¡n en forma proporcional. Por ningÃºn motivo se establecerÃ¡n empleos cuya jornada de trabajo sea inferior a medio tiempo.

Para los efectos de este decreto se entiende por empleos de medio tiempo los que tienen una jornada diaria no inferior a 4 horas. En las plantas de personal de cada organismo se fijarÃ¡ los cargos de medio tiempo.

(…)

ArtÃculo 33.- De la jornada de trabajo. La asignaciÃ³n mensual fijada en las escalas de remuneraciÃ³n a que se refiere el presente Decreto corresponde a jornadas de 44 horas semanales.

Dentro del lÃmite mÃ¡ximo fijado en este artÃculo, el jefe del respectivo organismo podrÃ¡ establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sÃ¡bado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningÃºn caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

El trabajo realizado en dÃa sÃ¡bado no da derecho a remuneraciÃ³n adicional, salvo cuando exceda la jornada mÃ¡xima semanal. En este caso se aplicarÃ¡ lo dispuesto para las horas extras.

ArtÃculo 34. De la jornada ordinaria nocturna. Se entiende por jornada ordinaria nocturna la que de manera habitual empieza y termina entre las 6 p.m. y las 6 a.m., del dÃa siguiente.

Sin perjuicio de los que dispongan normas especiales para quienes trabajan por el sistema de turnos, los empleados que ordinaria o permanentemente deban trabajar en jornada nocturna tendrÃ¡n derecho a recibir un recargo del 35% por ciento sobre el valor de la asignaciÃ³n mensual.

No cumplen jornada nocturna los funcionarios que despuÃ©s de las 6 p.m., completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo.

Los incrementos de salario a que se refieren los artÃculos 49 y 97 del presente Decreto se tendrÃ¡n en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artÃculo.

ArtÃculo 35. De las jornadas mixtas. Sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales para los funcionarios que trabajen ordinariamente por el sistema de turno, cuando las labores se desarrollen ordinaria o permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, la parte del tiempo trabajado durante estas ÃºltimaS se remunerarÃ¡ con el recargo del 35 %, pero podrÃ¡ compensarse con perÃodos de descanso.

Los incrementos de salario a que se refieren los artÃculos 49 y 97 del presente Decreto se tendrÃ¡n en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artÃculo.

ArtÃculo 36. De las horas extras diurnas. 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 este hubiere delegado tal atribuciÃ³n, autorizarÃ¡n descanso compensatorio o pago de horas extras.

El pago de horas extras o el reconocimiento del descanso compensatorio se sujetarÃ¡n a los siguientes requisitos:

a) Modificado por los Decretos anuales salariales.

(…)

ArtÃculo 37. De las horas extras nocturnas. Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6 p.m. y las 6

a.m., del dÃa siguiente por funcionarios que de ordinario laboran en jornada diurna.

Este trabajo se remunerarÃ¡ con un recargo del 75% sobre la asignaciÃ³n bÃ¡sica mensual.

Los incrementos de salario a que se refieren los artÃculos 49 y 97 del presente Decreto se tendrÃ¡n en cuenta para liquidar las horas extras.

En todos los demÃ¡s aspectos el trabajo extra nocturno se regularÃ¡ por lo dispuesto en el artÃculo anterior.

ArtÃculo 38. De las excepciones al lÃmite para el reconocimiento de horas extras. Las restricciones de tiempo y de monto total por concepto de horas extras de que trata el artÃculo 36, no se aplicarÃ¡n respecto de los siguientes funcionarios:

a) Los empleados subalternos del Ministerio de Hacienda y CrÃ©dito PÃºblico que tengan la obligaciÃ³n de participar en los trabajos ordenados para la preparaciÃ³n y elaboraciÃ³n del presupuesto de rentas y ley de apropiaciones, su liquidaciÃ³n y las demÃ¡s labores anexas al cierre e iniciaciÃ³n de cada vigencia fiscal.

b) Los auditores de impuestos.

ArtÃculo 39. Del trabajo ordinario en dÃas dominicales y festivos. Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten servicio por el sistema de turnos, los empleados pÃºblicos que en razÃ³n de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los dÃas dominicales o festivos, tendrÃ¡n derecho a una remuneraciÃ³n equivalente al doble del valor de un dÃa de trabajo por cada dominical o festivo laborado, mÃ¡s el disfrute de un dÃa de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneraciÃ³n ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

La contraprestaciÃ³n por el dÃa de descanso compensatorio se entiende involucrado en la asignaciÃ³n mensual.

Los incrementos de salario a que se refieren los artÃculos 49 y 97 del presente Decreto se tendrÃ¡n en cuenta para liquidar el trabajo ordinario en dÃas dominicales y festivos.

ArtÃculo 40. Del trabajo ocasional en dÃas dominicales y festivos. Por razones especiales de servicio podrÃ¡ autorizarse el trabajo ocasional en dÃas dominicales o festivos.

Para efectos de la liquidaciÃ³n y el pago de la remuneraciÃ³n de los empleados pÃºblicos que ocasionalmente laboren en dÃas dominicales y festivos, se aplicarÃ¡n las siguientes reglas:

a) Modificado por los Decretos anuales salariales.

b) El trabajo deberÃ¡ ser autorizado previamente por el jefe del organismo o por la persona en quien este hubiere delegado tal atribuciÃ³n, mediante comunicaciÃ³n escrita en la cual se especifiquen las tareas que hayan de desempeÃ±arse.

c) El reconocimiento del trabajo en dominical o festivo se harÃ¡ por resoluciÃ³n motivada.

d) El trabajo ocasional en dÃas dominicales o festivos se compensarÃ¡ con un dÃa de descanso remunerado o con una retribuciÃ³n en dinero, a elecciÃ³n del funcionario. Dicha retribuciÃ³n serÃ¡ igual al doble de la remuneraciÃ³n correspondiente a un dÃa ordinario de trabajo, o proporcionalmente al tiempo laborado si este fuere menor.

Los incrementos de salario a que se refieren los artÃculos 49 y 97 del presente Decreto se tendrÃ¡n en cuenta para liquidar el trabajo ocasional en dÃas dominicales y festivos.

e) El disfrute del dÃa de descanso compensatorio o la retribuciÃ³n en dinero, se reconocerÃ¡n sin perjuicio de la asignaciÃ³n ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

f) La remuneraciÃ³n por el dÃa de descanso compensatorio se entiende incluida en la asignaciÃ³n mensual. (...)".

Ahora bien, en lo que tiene que ver con las horas extras, los dominicales y los festivos, han sido regulados anualmente de la misma manera por el respectivo decreto anual de salarios, que para el aÃ±o 2019, es el Decreto 1011 de 2019,[21] cuyo artÃculo 14 seÃ±ala:

"(...) ARTÃCULO 14. Horas extras, dominicales y festivos. Para que proceda el pago de horas extras y del trabajo ocasional en dÃas dominicales y festivos, asÃ como el reconocimiento, cuando a ello hubiere lugar, de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, el empleado deberÃ¡ pertenecer al Nivel TÃ©cnico hasta el grado 09 o al Nivel Asistencial hasta el grado 19.

Los Secretarios Ejecutivos del despacho de los Ministros, Viceministros, Directores y Subdirectores de Departamento Administrativo y los Secretarios Ejecutivos de Grado 20 en adelante que desempeÃ±en sus funciones en los Despachos de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, Viceministros y Subdirectores de Departamento Administrativo, SecretarÃas Generales de Ministerios y Departamento Administrativo, tendrÃ¡n derecho a devengar horas extras, dominicales y dÃas festivos, siempre y cuando laboren en jornadas superiores a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

En los Despachos antes seÃ±alados sÃ³lo se podrÃ¡n reconocer horas extras mÃ¡ximo a dos (2) Secretarios, a los que se refiere el inciso anterior.

PARÃGRAFO 1. Los empleados pÃºblicos del Ministerio de Hacienda y CrÃ©dito PÃºblico y del Departamento Nacional de PlaneaciÃ³n que tengan la obligaciÃ³n de participar en trabajos ordenados para la preparaciÃ³n y elaboraciÃ³n del presupuesto de rentas y la ley de apropiaciones, su liquidaciÃ³n y demÃ¡s labores anexas al cierre e iniciaciÃ³n de cada vigencia fiscal, podrÃ¡n devengar horas extras, dominicales y festivos, siempre y cuando estÃ©n comprendidos en los niveles asistencial, tÃ©cnico y profesional. En ningÃºn caso podrÃ¡ pagarse mensualmente por el total de horas extras, dominicales y festivos mÃ¡s del cincuenta por ciento (50%) de la remuneraciÃ³n mensual de cada funcionario.

PARÃGRAFO 2. El lÃmite para el pago de horas extras mensuales a los empleados pÃºblicos que desempeÃ±en el cargo de conductor mecÃ¡nico en las entidades a que se refiere el presente tÃtulo, serÃ¡ de cien (100) horas extras mensuales.

En todo caso la autorizaciÃ³n para laborar en horas extras sÃ³lo podrÃ¡ otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

(...)".

Con fundamento en lo anterior es dable concluir que la jornada laboral establecida para los empleados pÃºblicos en general, corresponde a 44 horas semanales y, dentro de ese lÃmite, el jefe del respectivo organismo podrÃ¡ establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sÃ¡bado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningÃºn caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. Con excepciÃ³n de los servidores que cumplan funciones discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, en cuyo caso la jornada es especial, pues, puede ser de 12 horas diarias, sin exceder el lÃmite de 66 horas semanales.

ii) De la jornada laboral en la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n

Luego de examinar de manera inicial las normas que regulan lo relacionado con la jornada laboral para los empleados pÃºblicos en general, es necesario por parte de la Sala, estudiar en forma sumaria tambiÃ©n, la normativa especial que rige lo que tiene que ver con la jornada de trabajo de los empleados de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n (UNP), no sin antes precisar algunos aspectos relevantes sobre la creaciÃ³n de la mencionada Unidad, luego de la supresiÃ³n del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS).

En tal sentido es necesario destacar que el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), creado mediante Decreto Ley 1717 del 18 de julio de 1960[22], tenÃa por objeto producir y dirigir las actividades de inteligencia para garantizar la seguridad nacional interna y externa del Estado colombiano, asÃ como brindar seguridad a personas y dignatarios[23], el cual fue suprimido a travÃ©s del Decreto Ley 4057 de 2011[24].

De acuerdo con el artÃculo 3Â° del referido Decreto Ley 4057 de 2011[25] algunas de sus funciones fueron trasladadas, desde el 1Â° de enero de 2012[26], a diferentes entidades y organismos, entre los cuales se encuentra la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n (UNP). AdemÃ¡s, el artÃculo 7Â° del mencionado Decreto Ley 4057 de 2011[27] dispuso, que el rÃ©gimen de personal que le serÃa aplicable a los servidores del DAS que fueran trasladados a otras instituciones, *Â«serÃ¡ el que rija en la entidad u organismo receptorÂ»*, exceptuando al que *Â«se incorpore al Ministerio de Defensa Nacional - PolicÃa NacionalÂ»*.

Bajo ese contexto, la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n (UNP) fue creada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto Ley 4065 de 2011[28], como un organismo con personerÃa jurÃdica, autonomÃa administrativa y financiera y patrimonio propio, adscrita al Ministerio del Interior y, con carÃ¡cter de organismo nacional de seguridad.

Aclara la Sala, que para efectos del normal desarrollo de las funciones que fueron trasladadas del extinto DAS a la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n (UNP), el artÃculo 24 del seÃ±alado Decreto Ley 4065 de 2011[29] precisÃ³ que las referencias normativas Â«*que hagan las disposiciones vigentes al Departamento Administrativo de Seguridad (DAS)Â»* deben entenderse referidas a la UNP.

Una de estas *Â«disposiciones vigentes al Departamento Administrativo de Seguridad (DAS)Â»* es el Decreto Ley 1932 de 1989,[30] cuyo artÃculo 12 dispuso la siguiente jornada laboral para los servidores del DAS:

"(...) ArtÃculo 12. Jornada de trabajo. La asignaciÃ³n bÃ¡sica mensual fijada en la escala de remuneraciÃ³n seÃ±alada en este Decreto corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes, de control, de vigilancia o de investigaciÃ³n y seguridad, podrÃ¡ seÃ±alÃ¡rseles una jornada de trabajo de 12 horas diarias sin que en la semana excedan un lÃmite de 66 horas.

Sin embargo, por especiales razones del servicio, el Jefe del Departamento podrÃ¡ disponer jornadas hasta de 18 horas diarias, sin que en la semana se exceda el lÃmite de 72 horas.

Dentro de los lÃmites mÃ¡ximos fijados en este artÃculo el Jefe del Departamento podrÃ¡ establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sÃ¡bado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningÃºn caso dicho tiempo constituya trabajo suplementario o de horas extras.

ParÃ¡grafo. Por la naturaleza del servicio que prestan los empleados del Departamento Administrativo de Seguridad, en horas diurnas o nocturnas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo prevista en este artÃculo o en dÃas dominicales y festivos, no tendrÃ¡n derecho al

reconocimiento y pago de horas extras. Ãnicamente procederÃ¡ la compensaciÃ³n en tiempo de descanso del servicio prestado, en la forma prevista por el artÃculo 68 del Decreto 512 de 1989Â». (Subraya la Sala).

Como puede apreciarse a partir la lectura inicial de la disposiciÃ³n trascrita: *(i)* la jornada laboral normal para los empleados del suprimido DAS, era de 44 horas semanales, salvo el caso de los empleos con funciones Â«*discontinuas, intermitentes, de control, de vigilancia o de investigaciÃ³n y seguridad*Â», cuyos titulares podrÃan tener una jornada de hasta 12 horas diarias y mÃ¡ximo 66 semanales; *(ii)* cuando se presenten Â«*especiales razones del servicioÂ»*, el Jefe del DAS podÃa disponer de jornadas de hasta 18 horas diarias y mÃ¡ximo 72 semanales; y *(iii)* por la naturaleza de las funciones, las horas diurnas o nocturnas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo, o en dÃas dominicales o festivos, no se reconocÃan como horas extras, sino que se otorgaban dÃas compensatorios para descansar, adicionales a los legalmente establecidos.

Recapitulando tenemos entonces que, en virtud de la remisiÃ³n normativa efectuada por el artÃculo 24 del seÃ±alado Decreto Ley 4065 de 2011[31], las preceptivas normativas que regulaban la jornada laboral al interior del suprimido Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), contenidas en el Decreto 1932 de 1989,[32] son aplicables a los servidores pÃºblicos de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n (UNP).

AsÃ tambiÃ©n lo considerÃ³ el Departamento Administrativo de la FunciÃ³n PÃºblica (DAFP), en el Concepto 20146000034891 de 7 de marzo de 2014, en el que se pronunciÃ³ sobre la viabilidad de aplicar a los servidores de la UNP, las normas que regularon lo atinente a la jornada laboral establecida en el Decreto Ley 1932 de 1989[33] para los empleados del DAS:

Â«Es decir, que una norma posterior estableciÃ³ la jornada laboral del DAS, motivo por el cual a partir de la expediciÃ³n del Decreto Ley 1932 de 1989, no le es aplicable a sus empleados la jornada de trabajo que en manera general se establece en el Decreto Ley 1042 de 1978, por haber sido expedida una norma especial.

Ahora bien, mediante el Decreto 4065 de 2011 se creÃ³ la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n - UNP, como un organismo nacional de seguridad, indicÃ¡ndose en el decreto que le dio gÃ©nesis a la entidad, que la misma asumÃa las funciones que desarrollaba el Departamento Administrativo de Seguridad DAS en la materia, seÃ±alando el artÃculo 24:

"ArtÃculo 24.- Referencias Normativas. Las referencias que hagan las disposiciones vigentes al Departamento Administrativo de Seguridad DAS y al Programa de ProtecciÃ³n del Ministerio del Interior, que tengan relaciÃ³n con las funciones expresadas en el presente Decreto, deben entenderse referidas a la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n.

De igual forma, las referencias que hagan las disposiciones vigentes al Departamento Administrativo de Seguridad y al Programa de ProtecciÃ³n del Ministerio del Interior como asistente, integrante o miembro de Consejos, Comisiones, Juntas, Mesas u otras instancias de deliberaciÃ³n, relacionadas con las funciones que en el presente Decreto se mencionan, deben entenderse referidas a la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n". (Negrita y subrayado fuera de texto)

Conforme a lo anotado, y en el entendido de que la nueva entidad frente al tema de la prestaciÃ³n del servicio de proteccIÃ³n a las personas, es idÃ©ntico al que en su oportunidad prestÃ³ el DAS hoy en supresiÃ³n, debe considerarse que si la nueva entidad presta actividades permanentes de proteccIÃ³n, las cuales se cumplen de manera interrumpida o intermitente, le son aplicables las disposiciones que sobre el particular fueron establecidas para el DAS en materia de jornada laboral, por expresa remisiÃ³n del artÃculo 24 toda vez que como ya lo mencionamos, a la UNP le fueron asignadas las funciones que sobre proteccIÃ³n de personas realizaba el DAS.

De acuerdo a lo anterior, la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n podrÃ¡ establecer la jornada laboral a los empleos que realicen actividades discontinuas en el marco de lo seÃ±alado por artÃculo 12 del Decreto 1932 de 1989.

[…]Â». (Lo subrayado es del Despacho).

El Departamento Administrativo de la FunciÃ³n PÃºblica (DAFP), en el Concepto 20146000070911 de 3 de junio de 2014, nuevamente seÃ±alÃ³ sobre el particular:

Â«No es procedente desconocer que existe una reglamentaciÃ³n especial dirigida a los empleados del DAS que fueron incorporados a la UNP que realizan las actividades discontinuas descritas en el anterior inciso y que ademÃ¡s al momento de crear la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n, el Legislador tuvo en cuenta la remisiÃ³n de "referencias normativas" para que aquellos aspectos que no fueron contemplados en el Decreto 4065 de 2011 fueran atendidos conforme normas especiales que en un momento determinado podrÃan regular la materiaÂ». (Lo subrayado es del Despacho).

De acuerdo con el anÃ¡lisis inicial expuesto hasta el momento, en virtud de la remisiÃ³n normativa efectuada por el artÃculo 24 del seÃ±alado Decreto Ley 4065 de 2011[34], la normativa que regulaban la jornada laboral al interior del suprimido Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), contenidas en el Decreto Ley 1932 de 1989,[35] que *Â«por razones del servicioÂ»*, autorizan el establecimiento de una jornada laboral de hasta 72 horas semanales, son aplicables a los servidores pÃºblicos de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n (UNP), pues, como se expuso, se trata del organismo nacional de seguridad que asumiÃ³ las funciones del extinto DAS en la materia.

iii) Del caso en concreto.

El seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre pretende que se las comisiones que ha realizado desde que ingresÃ³ a la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n,

esto es, desde el 1Âº de enero de 2012, constituyan factor salarial y, con ello, se le reconozcan las horas extras, dominicales y festivos, los recargos nocturnos y la reliquidaciÃ³n de sus factores salariales y prestacionales con la correspondiente indexaciÃ³n, peticiÃ³n que fue negada por el *a-quo* al considerar que no habÃan los suficientes elementos probatorios que permitieran demostrar el nÃºmero de horas extras.

Atendiendo lo antes expuesto, para efectos de resolver el punto de controversia, la Sala contarÃ¡ con los siguientes elementos probatorios:

El 22 de diciembre de 2014 el apoderado del demandante le solicitÃ³ al Director de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n el reconocimiento y pago de las horas extras, diurnas y nocturnas, con la correspondiente reliquidaciÃ³n de los factores salariales y prestaciones desde su ingreso, teniendo en cuenta las comisiones a las que habÃa sido asignado[36]; sin embargo, la Subdirectora de Talento Humano le negÃ³ esta pretensiÃ³n, concretamente, por cuanto[37]:

"(...) a. para los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes, de control, de produccciÃ³n o de anÃ¡lisis de seguridad, tendrÃ¡n disponibilidad permanente y se les podrÃ¡ seÃ±alar una jornada de trabajo de doce (12) horas diarias sin que en la semana excedan el lÃmite de sesenta y seis (66) horas. Sin embargo, por especiales razones del servicio, el Director General autorizÃ³ disponer jornadas hasta de dieciocho (18) horas diarias, sin que en la semana exceda el lÃmite de setenta y dos (72) horas.
b. Por la naturaleza del servicio que presten los servidores de la UNP, en horas diurnas o nocturnas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo previstas o (sic) en dÃas dominicales y festivos, no tendrÃ¡n derecho al reconocimiento y pago de horas extras. Ãnicamente procederÃ¡ la compensaciÃ³n en tiempo de descanso del servicio prestado, en la forma que, para el caso de sus representados, la SubdirecciÃ³n de ProtecciÃ³n de la Unidad, adopte a razÃ³n de un (1) dÃa por cada ocho horas (8) que haya excedido las jornadas laboradas.

c. Para efectos de lo anterior, por delegaciÃ³n, le corresponde al Subdirector de ProtecciÃ³n en estos casos, la facultad de establecer compensatorios, segÃºn las necesidades del servicio a servidores pÃºblicos con funciones misionales segÃºn lo definido por la ResoluciÃ³n 0092 de 05 de febrero de 2014; situaciÃ³n que deberÃ¡ ser reportada a la SubdirecciÃ³n de Talento Humano.

(...)".

El 19 de enero de 2015 la Subdirectora de Talento Humano de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n certificÃ³ que el seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre fue incorporado sin soluciÃ³n de continuidad a la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n desde el 1Âº de enero de 2012 por medio de una vinculaciÃ³n legal y reglamentaria con carÃ¡cter provisional, al cargo de Agente de ProtecciÃ³n cÃ³digo 4071, grado 16, ubicado en la SubdirecciÃ³n de ProtecciÃ³n en la ciudad de MedellÃn, con una asignaciÃ³n bÃ¡sica de $1.519.000, suma de dinero que incluye una bonificaciÃ³n por compensaciÃ³n de ($321.305)[38].

El 19 de enero de 2015 el Subdirector de Talento Humano de la Unidad nacional de ProtecciÃ³n certificÃ³ los salarios y prestaciones que devengÃ³ el seÃ±or Luis Hermes Ninco Hermes desde el 1Âº de enero de 2012, dentro de los cuales se encuentran los siguientes: asignaciÃ³n bÃ¡sica, prima de servicios, bonificaciÃ³n de servicios, prima de navidad, prima de clima, prima de vacaciones, sueldo de vacaciones y prima de orden pÃºblico[39].

A folios 25 y 26 se evidencia la relaciÃ³n de las diversas comisiones de servicio que el seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre desempeÃ±Ã³ desde el 4 de enero de 2012 al 4 de enero de 2015.

A folio 1A del expediente se encuentra el disco compacto en donde reposa la informaciÃ³n relacionada con los comprobantes de liquidaciÃ³n de nÃ³mina desde 2012 al 2015, en los cuales se encuentra reflejado el pago mensual de salarios, aportes al Sistema de Seguridad Social y otros conceptos.

El 1Âº de junio de 2016 el Subdirector de Talento Humano de la Unidad nacional de ProtecciÃ³n certificÃ³ la relaciÃ³n de comisiones de servicio que desempeÃ±Ã³ el seÃ±or Luis Hermes Ninco desde el 22 de mayo de 2016, en la cual figura el destino, el periodo, la suma de dinero que le fue reconocida y el acto administrativo que la ordenÃ³[40].

Pues bien, una vez que se ha examinado el material probatorio que obra en el expediente es dable concluir que el seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre fue incorporado en el cargo de Agente, sin soluciÃ³n de continuidad, a la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n luego de la supresiÃ³n que se realizÃ³ en el Departamento Administrativo de Seguridad -DAS-, cargo del cual se requiere disponibilidad permanente en razÃ³n a la naturaleza del empleo, dado que son funciones que se realizan en jornadas diurnas, nocturnas, dominicales y/o festivos.

Bajo ese contexto como el recurrente se encuentra inconforme, con la sentencia proferida por el *a-quo,* por cuanto no se tuvo en cuenta la relaciÃ³n de las comisiones de servicio que prestÃ³ el seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre durante el tiempo en que ha estado vinculado en la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n, esto es, desde el 1Âº de enero de 2012, la Sala, examinarÃ¡ la naturaleza de la comisiÃ³n de servicios y de los viÃ¡ticos, luego lo confrontarÃ¡ con el rÃ©gimen especial que rigen a los que fueron incorporados a dicho ente y, finalmente, establecerÃ¡ si el recurrente tiene razÃ³n en su planteamiento.

En tal sentido, se tiene que el Legislador estableciÃ³ y regulÃ³ distintas circunstancias o situaciones en las que pueden encontrarse incursos los servidores pÃºblicos en el ejercicio de sus funciones, que tienen la virtud de afectar la relaciÃ³n laboral con el Estado, estas fueron denominadas situaciones administrativas[41].

Dentro de las denominadas situaciones administrativas fue incluida la comisiÃ³n, la cual fue definida por el artÃculo 75 del Decreto 1950 de 1973,[42] como la orden impartida al servidor pÃºblico por la autoridad competente para *"ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo*

en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular." Da anterior definiciÃ³n se desprenden diversos tipos de comisiones, los cuales son enunciados de la siguiente manera: (i) comisiÃ³n de servicio; (ii) comisiÃ³n de estudio; (iii) comisiÃ³n para desempeÃ±ar empleos de libre nombramiento; y, (iv) comisiÃ³n para atender invitaciones.

En el presente caso, dado el tema en estudio, solo nos referiremos a la comisiÃ³n de servicios, la cual se encontraba definida en el literal a) del artÃculo 76 y regulada por los artÃculos 79 a 81 del Decreto 1950 de 1973, modificado por el Decreto 1042 de 1978 *-derogado por el Decreto 1083 de 2015*[43]- cuyo tenor literal dispuso lo siguiente:

"ARTÃCULO 76.- Las comisiones pueden ser:

a. De servicio, para ejercer las funciones propias del empleo en un lugar diferente al de la sede del cargo, cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, o realizar visitas de observaciÃ³n, que interesen a la administraciÃ³n o que se relacionen con el ramo en que presta sus servicios el empleado.

(…)

A- *COMISIÃN DE SERVICIO*

ArtÃculo 79.- Hace parte de los deberes de todo empleado la comisiÃ³n de servicios y no constituye forma de provisiÃ³n de empleos, puede dar lugar al pago de viÃ¡ticos y gastos de transporte conforme a las disposiciones legales sobre la materia y las instrucciones de gobierno, y el comisionado tiene derecho a su remuneraciÃ³n en pesos colombianos, asÃ la comisiÃ³n sea fuera del territorio nacional.

ArtÃculo 80.- en el acto administrativo que confiera la comisiÃ³n deberÃ¡ expresarse su duraciÃ³n que podrÃ¡ ser hasta por treinta (30) dÃas, prorrogables por razones de servicio y por una sola vez hasta por treinta (30) dÃas mÃ¡s, salvo para aquellos empleos que tengan funciones especÃficas de inspecciÃ³n y vigilancia. ProhÃbase toda comisiÃ³n de servicio de carÃ¡cter permanente.

ArtÃculo 81.- dentro de los ocho (8) dÃas siguientes al del vencimiento de toda comisiÃ³n de servicios deberÃ¡ rendir informe sobre su cumplimiento. (…)" (Lo subrayado es de la Sala)"

De la lectura de las normas transcritas, la Sala resalta los siguientes aspectos relevantes respecto de la comisiÃ³n de servicios: (i) es una orden, que para el servidor pÃºblico comisionado constituye parte integral de los deberes del cargo que desempeÃ±a, es decir, que la comisiÃ³n de servicios resulta ser de obligatorio cumplimiento; (ii) tiene como finalidad: el cumplimiento de las funciones propias del cargo del funcionario comisionado, en un lugar distinto al de la sede en la que habitualmente las ejerce; cumplir misiones especiales encomendadas por un superior; asistir a reuniones, conferencia o seminarios; o realizar visitas de observaciÃ³n que interesen a la entidad a la cual se encuentra adscrito y que tenga relaciÃ³n con labor que desempeÃ±a; (iii) debe ser conferida por el superior del funcionario comisionado; (iv) la comisiÃ³n de servicios debe ser conferida mediante acto administrativo debidamente motivado, en el cual se debe expresar los aspectos relevantes para su ejecuciÃ³n, tales como el lugar en el cual debe ser realizada, su duraciÃ³n y las razones del servicio; y, (v) puede genera el pago de viÃ¡ticos y gastos de transporte, circunstancia que no afecta la remuneraciÃ³n ordinaria devengada por el funcionario comisionado.

Sobre el particular es pertinente seÃ±alar que los viÃ¡ticos[44] representan una de las consecuencias jurÃdicas de la ejecuciÃ³n de comisiones de servicio, pues, el servidor pÃºblico comisionado podrÃ¡ recibir una suma dineraria por dicho concepto. Esta CorporaciÃ³n en varias oportunidades[45] se ha referido a la figura de los viÃ¡ticos en los siguientes tÃ©rminos:

"(…) En nuestro ordenamiento jurÃdico el viÃ¡tico es considerado como un estipendio, un factor salarial, que tiene por finalidad cubrir los gastos de manutenciÃ³n, alojamiento y transporte en que incurre el servidor pÃºblico por el cumplimiento de sus funciones fuera de su sede habitual de trabajo, sin sufrir por ello mengua en su patrimonio. AsÃ los viÃ¡ticos tienden a compensar los gastos que causa a un empleado o trabajador el desplazamiento temporal del lugar donde trabaja para ir a otro sitio donde tiene que soportar costos adicionales de alojamiento y alimentaciÃ³n principalmente. (…)".

Es necesario destacar en este punto, que los viÃ¡ticos constituyen factor salarial, conforme lo previsto en el artÃculo 42 literal h) del citado Decreto 1042 de 1978. Al respecto, mediante sentencia C - 221 de 1992[46] la Corte Constitucional seÃ±alÃ³ que los viÃ¡ticos constituyen parte del salario solo, si son percibidos de manera habitual y periÃ³dica, de lo contrario no serÃ¡n tenidos en cuenta para tal efecto.

Resalta en este punto la Sala, que los viÃ¡ticos solo se generan con ocasiÃ³n de la efectiva ejecuciÃ³n de una comisiÃ³n de servicios, es decir, que la sola orden mediante acto administrativo no genera el derecho al pago, este se genera mediante el cumplimiento de la comisiÃ³n, acto que debe estar debidamente sustentado mediante un informe rendido por el funcionario comisionado. Dicho pago, al ser considerado como factor salarial en caso de ser una prestaciÃ³n habitual y periÃ³dica, adquiere especial relevancia para las entidades pÃºblicas, especialmente en el aspecto financiero, dado que el pago de viÃ¡ticos de manera habitual y periÃ³dica puede incidir en la liquidaciÃ³n de las prestaciones sociales del servidor comisionado.

Ahora bien, tal y como se expuso previamente, en virtud de la remisiÃ³n del artÃculo 24 del seÃ±alado Decreto Ley 4065 de 2011[47], la normativa que regulaba la jornada laboral a los servidores pÃºblicos de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n (UNP) que venÃan del suprimido Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), eran las contenidas en el Decreto Ley 1932 de 1989[48], las cuales *Â«por razones del servicioÂ»* autorizan el establecimiento de una jornada laboral de hasta 72 horas semanales y, de conformidad con el artÃculo 12 *ibÃdem*, prohÃben el

reconocimiento de horas extras.

Aunado a lo anterior, por medio de la ResoluciÃ³n 134 de 13 de abril de 2012 el Director General de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n al establecer el horario de trabajo de la planta de personal, resolviÃ³ lo siguiente:

"(...) ARTÃCULO PRIMERO. HORARIO DE TRABAJO. El horario de trabajo en la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n es de lunes a viernes 7:30 A.M. a 5:00 P. M. en jornada continua. El sÃ¡bado se considera como dÃa no hÃ¡bil.

ParÃ¡grafo primero: Los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes, de control, de vigilancia, o de seguridad, podrÃ¡ seÃ±alÃ¡rseles una jornada de trabajo de doce (12) horas diarias sin que en la semana excedan un lÃmite de sesenta y seis (66) horas.

Sin embargo, por especiales razones del servicio, el Jefe de la Unidad podrÃ¡ disponer jornadas de dieciocho (18) horas diarias, sin que en la semana exceda el lÃmite de 72 horas.

ParÃ¡grafo segundo: Dado el carÃ¡cter de organismo nacional de Seguridad de la unidad y su misiÃ³n institucional, algunos funcionarios deberÃ¡n prestar sus servicios en horas diurnas y nocturnas, o en dÃas dominicales y festivos, para lo cual procederÃ¡ la compensaciÃ³n de tiempo de descanso del servicio prestado y no habrÃ¡ lugar al reconocimiento y pago de horas extras o pago de dominicales o festivos.

(...)".

De lo anteriormente expuesto se concluye que a los empleados del Departamento Administrativo de Seguridad que fueron incorporados a la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n se les debe conservar los beneficios salariales y prestacionales que venÃan percibiendo, es decir, los relacionados en el artÃculo 13 del Decreto 1932 de 1989[49] y dado que las horas extras no le son reconocidas para los empleados que realizan funciones que implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes, de control, de vigilancia o de investigaciÃ³n y seguridad, pues asÃ lo establece el artÃculo 12 *ibÃdem*, no es dable reconocer este emolumento.

Dicho de otra manera, como el seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre fue incorporado luego de la supresiÃ³n del Departamento Nacional de Seguridad tenÃa derecho a una serie de prebendas en las cuales no estÃ¡ las horas extras, en razÃ³n a que el trabajo suplementario que excediera de las 72 horas se reconocÃa con compensatorios.

Bajo ese contexto tiene razÃ³n el demandante, de acuerdo con las certificaciones que obran en el expediente, que desde que llegÃ³ a la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n fue comisionado para desempeÃ±ar sus funciones en diferentes ciudades, lo cual, a su parecer, trae consigo el reconocimiento de horas extras; sin embargo no se puede desconocer que la comisiÃ³n de servicios no trae consigo el reconocimiento de horas extras por dos razones en particular: la primera, porque es posible que durante la misma solo haya cumplido con su horario de trabajo; y la segunda, quizÃ¡s la mÃ¡s importante, es que por disposiciÃ³n legal no es dable el reconocimiento de este factor a quienes venÃan del Departamento Nacional de Seguridad en razÃ³n a que, se insiste, gozaban de otros beneficios y no es posible aplicar las normas generales, tal es el caso del Decreto 1042 de 1978.

Pero si en gracia de discusiÃ³n no se admitiera el anterior argumento, observa la Sala que, si bien es cierto existe una serie de certificaciones que fueron suscritas por la Subdirectora de Talento Humano de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n en la cuales se evidencia la relaciÃ³n de comisiones del servicio que ha desempeÃ±ado el seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre y que, entre otras, contiene el reconocimiento de un valor de dinero que entiende la Sala es por concepto de viÃ¡ticos; tambiÃ©n lo es, que las mismas no acreditan el nÃºmero de horas que presuntamente trabajÃ³ en tiempo extra, por lo mismo no es la prueba idÃ³nea para demostrar esta particularidad.

Es decir, en virtud del principio de favorabilidad y sin desconocer el de inescindibilidad, serÃa dable reconocer las horas extras siempre y cuando el demadante acredite, de un lado, que estuvo desempeÃ±ando tiempo extra; y de otro, que la sumatoria de este emolumento es superior a la serie de beneficios que le son reconocidos en virtud del Decreto 1932 de 1989[50], pues se debe probar que con esta normativa fueron desmejoradas sus condiciones laborales.

AsÃ pues, debido a que se encuentra acreditado que a los empleados que venÃan del Departamento Administrativo de Seguridad y que fueron incorporados a la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n no se les debe reconocer horas extras por no encontrarse este factor dentro del rÃ©gimen seÃ±alado en el Decreto 1932 de 1989[51], aplicable por remisiÃ³n normativa por el Decreto Ley 4065 de 2011[52], la Sala, confirmarÃ¡ la sentencia del *a-quo* que negÃ³ las pretensiones de la demanda, pero por las razones expuestas en esta providencia

En mÃ©rito de lo expuesto, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, SecciÃ³n Segunda, SubseccciÃ³n "B", administrando justicia en nombre de la RepÃºblica y por autoridad de la ley.

III. FALLA

CONFIRMAR la sentencia de 3 de marzo de 2017, proferida por el Tribunal Administrativo de Antioquia, por medio de la cual negÃ³ las pretensiones de la demanda incoada por el seÃ±or Luis Hermes Ninco Aguirre en contra de la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n, pero por las razones expuestas en esta providencia.

CÃPIESE, NOTIFÃQUESE Y EJECUTORIADA ESTA PROVIDENCIA ARCHÃVESE EL EXPEDIENTE.

La anterior providencia fue discutida y aprobada por la Sala en la presente sesiÃ³n.

(firmado electrÃ³nicamente) (firmado electrÃ³nicamente)

CARMELO PERDOMO CUÃTER CÃSAR PALOMINO CORTÃS

(firmado electrÃ³nicamente)

SANDRA LISSET IBARRA VÃLEZ

NOTAS DE PIE DE PÃGINA:

1. Informe visible a folio 250.

2. Demanda visible a folios 1 a 11 del expediente.

3. El abogado Fernando Ãlvarez Echeverri.

4. *"(...)*

ParÃ¡grafo. Por la naturaleza del servicio que prestan los empleados del Departamento Administrativo de Seguridad, en horas diurnas o nocturnas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo prevista en este artÃculo o en dÃas dominicales y festivos, no tendrÃ¡n derecho al reconocimiento y pago de horas extras. Unicamente procederÃ¡ la compensaciÃ³n en tiempo de descanso del servicio prestado, en la forma prevista por el artÃculo 68 del Decreto 512 de 1989.

(...)". (Lo resaltado en negrilla y subrayado es de la Sala).

5. Visible a folios 51 a 83 del expediente.

6. *"(...) ArtÃculo 7Â°. RÃ©gimen de personal. El rÃ©gimen salarial, prestacional, de carrera y de administraciÃ³n de personal de los servidores que sean incorporados serÃ¡ el que rija en la entidad u organismo receptor, con excepciÃ³n del personal que se incorpore al Ministerio de Defensa Nacional - PolicÃa Nacional cuyo rÃ©gimen salarial y prestacional lo fijarÃ¡ el Presidente de la RepÃºblica en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales.*

Para todos los efectos legales y de la aplicaciÃ³n de las equivalencias que se establezcan para los fines de la incorporaciÃ³n, la asignaciÃ³n bÃ¡sica de los empleos en los cuales sean incorporados los servidores del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) comprenderÃ¡ la asignaciÃ³n bÃ¡sica y la prima de riesgo correspondientes al cargo del cual el empleado incorporado sea titular en el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) a la vigencia del presente decreto. En consecuencia, a partir de la incorporaciÃ³n, la prima de riesgo se entiende integrada y reconocida en la asignaciÃ³n bÃ¡sica del nuevo cargo.

Los servidores que sean incorporados en un empleo al cual corresponde una asignaciÃ³n bÃ¡sica inferior al valor de la asignaciÃ³n bÃ¡sica y la prima de riesgo que vienen percibiendo, la diferencia se reconocerÃ¡ con una bonificaciÃ³n mensual individual por compensaciÃ³n que se entiende integrada a la asignaciÃ³n bÃ¡sica y por lo tanto constituye factor salarial para todos los efectos legales.

Los servidores pÃºblicos del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) que ostenten derechos de carrera administrativa que sean incorporados en las entidades que asuman las funciones de que trata el presente decreto, conservarÃ¡n sus derechos y se actualizarÃ¡ su inscripciÃ³n en el correspondiente registro por parte de la autoridad competente. A partir de la incorporaciÃ³n su rÃ©gimen de carrera serÃ¡ el que rige en la entidad receptora.

La incorporaciÃ³n de los servidores con derecho de carrera administrativa se harÃ¡ teniendo como referencia el empleo en el cual ostentan tales derechos.

ParÃ¡grafo 1Â°. Para la actualizaciÃ³n en el registro de carrera de los servidores que sean incorporados en la FiscalÃa General de la NaciÃ³n, el DAS enviarÃ¡ la certificaciÃ³n que emita la ComisiÃ³n Nacional del Servicio Civil que acredite la condiciÃ³n de empleados con derechos de carrera.

ParÃ¡grafo 2Â°. A los empleados que sean incorporados en la FiscalÃa General de la NaciÃ³n o en las demÃ¡s entidades receptoras, el

Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) en supresiÃ³n deberÃ¡ reconocer y pagar los beneficios salariales y prestacionales causados o su proporcionalidad a la fecha de incorporaciÃ³n.

Los servidores pÃºblicos que se encuentren en periodo de prueba a la fecha de publicaciÃ³n del presente decreto permanecerÃ¡n en la planta de personal del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS); una vez se produzca la evaluaciÃ³n satisfactoria de dicho perÃodo serÃ¡n incorporados a los empleos que se hayan creado para el efecto en las entidades receptoras.

Hasta tanto se produzca dicha calificaciÃ³n serÃ¡n comisionados a prestar sus servicios en las entidades receptoras.

Para los efectos del acto legislativo 04 del 7 de julio de 2011, entiÃ©ndase que la fecha de ingreso de los empleados provisionales que sean incorporados en las entidades receptoras de funciones, serÃ¡ la de su vinculaciÃ³n en esta condiciÃ³n en el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS).

(…)".

7. Visible a folios 196 a 210 del expediente.

8. IbÃdem.

9. Visible a folios 745 a 757 del expediente.

10. *"(…) ARTÃCULO 39. Del trabajo ordinario en dÃas dominicales y festivos. Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten servicio por el sistema de turnos, los empleados pÃºblicos que en razÃ³n de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los dÃas dominicales o festivos, tendrÃ¡n derecho a una remuneraciÃ³n equivalente al doble del valor de un dÃa de trabajo por cada dominical o festivo laborado, mÃ¡s el disfrute de un dÃa de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneraciÃ³n ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.*

La contraprestaciÃ³n por el dÃa de descanso compensatorio se entiende involucrado en la asignaciÃ³n mensual.

Los incrementos de salario a que se refieren los artÃculos 49 y 97 del presente Decreto se tendrÃ¡n en cuenta para liquidar el trabajo ordinario en dÃas dominicales y festivos.

(…)".

11. Sobre el particular se puede consultar a Steffen Lehndorff, Gerhard Bosch en *Â«LA REDUCCIÃN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EL EMPLEOÂ»*. Papeles de EconomÃa EspaÃ±ola, ISSN 0210-9107, NÂº 72, 1997, pÃ¡gs. 342-365; y, a Juan de Dios Giraldo SuÃ¡rez, *Â«JORNADA DE TRABAJOÂ»*, Revista Facultad de Derecho y Ciencias PolÃticas de la Universidad de la Rioja. ISSN 0120-3886, NÂº. 41-43, 1967, pÃ¡gs. 56-77.

12. Juan MartÃnez Moya. (Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. Letrado del Consejo General del Poder Judicial). Â«*EL TIEMPO DE TRABAJO: UNA VISIÃN JURISPRUDENCIALÂ»*. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de EspaÃ±a. En: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/38/est03.pdf

13. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/374.pdf/1ebc4dec-9170-4e24-9188-fa0d475b206e

14. Sentencias C-024 de 1998 con ponencia del magistrado Hernando Herrera Vergara, y T-157 de 2014, con ponencia de la magistrada MarÃa Victoria Calle Correa.

15. Younes Moreno, DIEGO. *Â«DERECHO ADMINISTRATIVO LABORALÂ»*. Editorial Temis. BogotÃ¡ D.C.

16. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf Tiempo de trabajo decente

en un mundo laboral en transformaciÃ³n, en pÃ¡g. 2 en *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, 2018.

17. En aplicaciÃ³n del artÃculo 76 de la ConstituciÃ³n Nacional de 1886, hoy 150 de la ConstituciÃ³n PolÃtica de 1991.

18. Por la cual se reviste al Presidente de la RepÃºblica de facultades extraordinarias para modificar escalas de remuneraciÃ³n, revisar sistemas de clasificaciÃ³n y nomenclatura de empleos, y dictar otras disposiciones en materia de administraciÃ³n de personal.

19. Por el cual, entre otras, *Â«se establece el sistema de nomenclatura y clasificaciÃ³nÂ»* de los empleos pertenecientes a las plantas de personal de las entidades del orden nacional, y, *Â«se fijan las escalas de remuneraciÃ³n de dichos empleosÂ».*

20. Por el cual, entre otras, *Â«se establece el sistema de nomenclatura y clasificaciÃ³nÂ»* de los empleos pertenecientes a las plantas de personal de las entidades del orden nacional, y, *Â«se fijan las escalas de remuneraciÃ³n de dichos empleosÂ».*

21. Por el cual se fijan las escalas de asignaciÃ³n bÃ¡sica de los empleos que sean desempeÃ±ados por empleados pÃºblicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones AutÃ³nomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional

22. Por el cual se organiza el Departamento Administrativo de Seguridad.

23. ArtÃculo 2Âº del Decreto 643 de 2004 Â«Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de Seguridad y se dictan otras disposiciones.Â»

24. Por el cual se suprime el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), se reasignan unas funciones y se dictan otras disposiciones.

25. IbÃdem.

26. ArtÃculo 26 del Decreto 4057 de 2011.

27. Por el cual se suprime el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), se reasignan unas funciones y se dictan otras disposiciones.

28. Por el cual se crea la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n (UNP), se establecen su objetivo y estructura.

29. IbÃdem.

30. Por el cual se establece el sistema de clasificaciÃ³n y nomenclatura de los empleos del Departamento Administrativo de Seguridad, se fija la escala de remuneraciÃ³n y se dictan otras disposiciones.

31. Por el cual se crea la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n (UNP), se establecen su objetivo y estructura.

32. Por el cual se establece el sistema de clasificaciÃ³n y nomenclatura de los empleos del Departamento Administrativo de Seguridad, se fija la escala de remuneraciÃ³n y se dictan otras disposiciones.

33. Ib.

34. Por el cual se crea la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n (UNP), se establecen su objetivo y estructura.

35. Por el cual se establece el sistema de clasificaciÃ³n y nomenclatura de los empleos del Departamento Administrativo de Seguridad, se fija la escala de remuneraciÃ³n y se dictan otras disposiciones.

36. Visible a folios 16 a 19 del expediente.

37. Visible a folios 13 y 14 del expediente.

38. Visible a folio 23 del expediente.

39. Visible a folio 148 del expediente.

40. Visible a folios 127 a 133 del expediente.

41. Las situaciones administrativas fueron enunciadas mediante el Decreto 2400 de 1968 *–por el cual se modifican las normas que regulan la administraciÃ³n del personal civil y se dictan otras disposiciones-*, proferido por el Presidente de la RepÃºblica en uso de las facultades extraordinarias conferidas por el Congreso por medio de la Ley 65 de 1967 y reguladas mediante el Decreto Reglamentario 1950 de 1973 *–por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administraciÃ³n del personal civil-* el cual a su vez fue modificado por el Decreto 1042 de 1978 *–por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificaciÃ³n de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencia especiales del orden nacional, se fijan escalas de remuneraciÃ³n correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones-* derogados por el Decreto 1083 de 2015 –por medio del cual se expide el Decreto Ãnico Reglamentario del Sector de FunciÃ³n PÃºblica. Las situaciones administrativas son: a) En servicio activo. b) En licencia. c) En permiso. d) En comisiÃ³n. e) Ejerciendo las funciones de otro empleo por encargo. f) Prestando servicio militar. g) En vacaciones. h) Suspendido en ejercicio de sus funciones.

42. Derogado por el Decreto 1083 de 2015 *–por medio del cual se expide el Decreto Ãnico Reglamentario del Sector de FunciÃ³n PÃºblica-.*

43. *"(…) ARTÃCULO 2.2.5.10.21 ComisiÃ³n de servicio. Hace parte de los deberes de todo empleado la comisiÃ³n de servicios y no constituye forma de provisiÃ³n de empleos. Puede dar lugar al pago de viÃ¡ticos y gastos de transporte conforme a las disposiciones legales sobre la materia y las instrucciones de gobierno, y el comisionado tiene derecho a su remuneraciÃ³n en pesos colombianos, asÃ la comisiÃ³n sea fuera del territorio nacional.*

ARTÃCULO 2.2.5.10.22 DuraciÃ³n de la comisiÃ³n de servicios. En el acto administrativo que confiera la comisiÃ³n deberÃ¡ expresarse su duraciÃ³n que podrÃ¡ ser hasta por treinta (30) dÃas, prorrogables por razones de servicio y por una sola vez hasta por treinta (30) dÃas mÃ¡s. No estarÃ¡ sujeta al tÃ©rmino antes seÃ±alado la comisiÃ³n de servicios que se otorgue para cumplir funciones de inspecciÃ³n o vigilancia y las que por su naturaleza exijan necesariamente una duraciÃ³n mayor, a juicio del nominador. Queda prohibida toda comisiÃ³n de servicio de carÃ¡cter permanente.

(…)".

44. Este factor salarial se encuentra definido por el artÃculo 61 del Decreto 1042 de 1978, cuyo texto dispone lo siguiente:

"(…) ArtÃculo 61. De los viÃ¡ticos. Los empleados pÃºblicos que deban viajar dentro o fuera del paÃs en comisiÃ³n de servicios tendrÃ¡n derecho

al reconocimiento y pago de viÃ¡ticos. (...)”

45. Sentencia de 19 de abril de 2007, RadicaciÃ³n No. 25000-23-25-000-1998-02115-01(3549-04), Actor: Julio Ãlvarez, M.P. JesÃºs MarÃa Lemus Bustamante. Sentencia de 3 de mayo de 2012, RadicaciÃ³n No. 050012331000200405597 01 (2373-2011). Actor Casta Marlene Soto PÃ©rez. C.P. Dra. Bertha LucÃa RamÃrez de PÃ¡ez.

46. Corte Constitucional, Sentencia de 29 de mayo de 1992. Magistrado Ponente Dr. Alejandro MartÃnez Caballero.

47. Por el cual se crea la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n (UNP), se establecen su objetivo y estructura.

48. Por el cual se establece el sistema de clasificaciÃ³n y nomenclatura de los empleos del Departamento Administrativo de Seguridad, se fija la escala de remuneraciÃ³n y se dictan otras disposiciones.

49. *“(...) ArtÃculo 13. Factores de salud. AdemÃ¡s de la asignaciÃ³n bÃ¡sica mensual fijada en este Decreto para los diferentes cargos constituyen salario las sumas que por los siguientes factores recibe el empleado como retribuciÃ³n por sus servicios:*

a) Los Incrementos por antigÃ¼edad de que trata el artÃculo 8Âº del Decreto-ley 10 de 1989;

b) La bonificaciÃ³n por servicios prestados;

c) La prima de servicio;

d) El auxilio de transporte;

e) El auxilio de alimentaciÃ³n;

f) Los viÃ¡ticos;

g) Los gastos de representaciÃ³n.

(...)”.

50. Por el cual se establece el sistema de clasificaciÃ³n y nomenclatura de los empleos del Departamento Administrativo de Seguridad, se fija la escala de remuneraciÃ³n y se dictan otras disposiciones

51. Ãdem.

52. Por el cual se crea la Unidad Nacional de ProtecciÃ³n (UNP), se establecen su objetivo y estructura.

Fecha y hora de creación: 2024-06-02 13:09:50