



RELATORIA PROCESO TD-P-528-2015**TRIBUNAL SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA****6 DE MARZO DE 2017****DECISIÓN: FALLO SANCIONATORIO****CONDUCTA**

Ausentismo laboral como consecuencia de presunto comportamiento irregular del investigado consistente en el incumplimiento del horario laboral al ausentarse del sitio de trabajo sin acatar los protocolos de permiso los días 10 y 11 de enero de 2012, 5 al 9 de marzo de 2012 y 16 al 20 de junio de 2012 por lapsos superiores a tres horas diarias.

JORNADA LABORAL – *Autorización del Ministerio de Trabajo para la asignación de horas extras en el caso de entidades públicas.*

De acuerdo con el párrafo 2 del artículo 3 de la Ley 6 de 1945 se requiere autorización del Ministerio del Trabajo para la asignación de horas extras. Dicha exigencia fue recogida posteriormente en el artículo 1 del Decreto 995 de 1968 y el artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Sin embargo la anterior exigencia no es aplicable a las entidades públicas.

Cabe aclarar que el investigado en su calidad de servidor público de carrera administrativa tiene una vinculación de carácter legal y reglamentaria que no se rige por las normas generales laborales, sino por las normas especiales del empleo público de conformidad con los artículos 3 y 4 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de los servidores públicos de carrera administrativa de la Universidad Nacional de Colombia la normativa especial se materializó en el Decreto 1042 de 1978 y Decreto Ley 85 de 1986.

Así las cosas, a los servidores públicos no les es aplicable la jornada laboral ordinaria de 48 horas semanales que dispone el artículo 3 de la Ley 6 de 1945 y el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, sino la prevista en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, consistente en 44 horas semanales que para el caso de los vigilantes o celadores puede fijarse en jornadas diarias de hasta 12 horas. Este criterio fue acogido por el Consejo Superior Universitario en el Acuerdo 32 de 1992.

Con base en la normativa referida se puede señalar que son horas extras las que exceden la jornada ordinaria, la cual es de 44 horas semanales y hasta de 12 horas diarias tratándose de celadores. Estas son procedentes por razones especiales del servicio y requieren autorización del jefe respectivo (precisada en la Circular No. 07 de 2006 de Rectoría), quien debe mediante comunicación escrita especificar las actividades a desarrollar.

En consecuencia, para la asignación de horas extras en una entidad pública no se requiere autorización del Ministerio del trabajo, sino autorización del jefe respectivo, según lo indica el artículo 36 del Decreto 1042 de 1978. En el caso de la Universidad, tal atribución fue delegada en los jefes inmediatos.

En el caso concreto se encuentra probado que 1) la programación de horas extras al investigado se realizó por el jefe inmediato, coordinador de vigilancia y 2) que las razones que motivaron la asignación de horas extras obedecen al deceso de un compañero y disminución de personal de vigilancia por situaciones administrativas. La coordinación de vigilancia tiene la función de adoptar las medidas correspondientes para garantizar la seguridad en los diferentes espacios de la Universidad.

VALORACION DE LAS PRUEBAS – *Conceptos de la División Nacional de Salud Ocupacional se deben valorar de acuerdo a las condiciones laborales concretas.*

Las pruebas se deben valorar de acuerdo a las condiciones específicas de trabajo del investigado. En este caso existía concepto de la División Nacional de Salud Ocupacional en el sentido de señalar que era recomendable laborar en jornada diurna, sin embargo no se señala ningún impedimento para establecer jornadas de 12 horas diarias. Esta recomendación se hace con énfasis en patología de vía respiratoria superior. Se sugiere con fines preventivos continuar en turnos de 6 a.m. a 2 p.m. y de 2 p.m. a 10 p.m.

Es claro que las recomendaciones efectuadas por la División Nacional de Salud Ocupacional se restringían a la asignación de turnos de jornada diurna. En el caso concreto la jornada asignada al investigado durante los ausentismos fue de 6 a.m. a 6 p.m., es decir que no existe contradicción frente a las recomendaciones de Salud Ocupacional.

En conclusión, se debe resaltar que el resultado de toda valoración de Salud Ocupacional debe entenderse en un espacio y condiciones laborales particulares, de forma que si estas cambian se debe realizar una nueva valoración. La valoración se efectuó en el año 2007 y obedecía a una patología en vías respiratorias, de tal manera que es innegable la incidencia del clima y temperatura de la ciudad donde desempeñaba sus labores. En esa época el investigado trabajaba en la ciudad de Bogotá y es claro que las condiciones no son equiparables a la ciudad de Palmira donde se desempeñaba al momento de los hechos investigados.

DECISION: Confirmar el fallo de primera instancia mediante el cual se sanciona al investigado con **MULTA** de dos (2) días de salario devengado para el año 2012 por cometer una **FALTA LEVE** con **CULPA GRAVE**.