



21 F  
2018



ORIGINAL  
1

OFI18-00054016

Bogotá D.C. miércoles, 5 de diciembre de 2018

Señor(a):

JUZGADO DIECISEIS (16) ADMINISTRATIVO DE ORALIDAD DEL CIRCUITO JUDICIAL DE BOGOTÁ SECCION SEGUNDA

Carrera 57 N° 43 -91 Piso 4 sede Despacho Judiciales CAN

Teléfono 5553939 Ext 1016

Admin16bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá.

CORRESPONDENCIA  
RECIBIDA

2018 DIC 5 PM 7 52

OFICINA DE APOYO  
ABOGADOS ADMINISTRATIVOS

24291

**Acción: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**

**Demandante:** DANILO OBANDO

**Demandado:** Unidad Nacional de Protección - UNP

**Radicado:** 1100133350162017022500

**Asunto:** Contestación Demanda

Cordial Saludo,

**ALAIN STEVEN JAIMES ROJAS**, abogado titulado y en ejercicio, portador de la tarjeta de profesional 186.907 del Consejo Superior de la Judicatura, domiciliado en el municipio de Bogotá e identificado como aparece al pie de mi firma, obrando en calidad de apoderado de la Unidad Nacional de Protección –UNP–, entidad con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, adscrita al Ministerio del Interior y creada mediante Decreto 4065 de octubre 31 de 2011 y en defensa de la UNP en todo lo relacionado con el proceso de la referencia, me permito dar **contestación** a la demanda en los siguientes términos:

**I. FRENTE A LOS HECHOS:**

En cuanto a los hechos descritos en la demanda, no me consta, por ende, me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso y a lo que disponga la ley en materia sustancial y procesal, siempre y cuando guarde relación con el asunto objeto de la misma y de las Funciones de mi poderdante.

Además, se deben acreditar con claridad las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

- 1.1 Es cierto, conforme a lo informado por la Subdirección de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección.
- 1.2 Es cierto, conforme a lo informado por la Subdirección de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección.
- 1.3 No es cierto, la supresión del DAS, conlleva a que **el régimen prestacional y salarial** que tenía sus empleados no puede trasladarse a la entidad donde se incorporó el funcionario, lo anterior se desprende del **artículo 7 del Decreto 4057 de 2011**, el cual dispone que el régimen salarial, prestacional, de carrera y de administración de personal de los servidores que sean incorporados **será el que rija en la entidad u organismo receptor**, con excepción del personal que se incorpore al Ministerio de Defensa Nacional – Policía Nacional, **norma declarada exequible por la Corte Constitucional recientemente, sentencia C-098 de 2013. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.**
- 1.4 No es un hecho, es apreciación normativa. Me atengo a lo que se resulte legalmente probado dentro del plenario, siempre que tenga relación con el objeto de la acción y sea aplicable al caso.

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3



- 1.5 No es cierto, el actor, **DANILO OBANDO**, ostenta la calidad de servidor público, nivel asistencial en el cargo de **CONDUCTOR MECANICO (código 4101- grado 16 - en provisionalidad) y cumple funciones que implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes, de control, de protección o de análisis de seguridad, en el marco del objeto y misión de la Unidad Nacional de Protección, las cuales son:**

"1. Realizar las actividades tendientes a lograr la protección de las personas a las cuales la UNP les presta servicio de seguridad, utilizando los medios logísticos adecuados dentro del marco jurídico que señala la ley y los reglamentos.

2. Implementar las medidas de protección que garanticen la vida, libertad, integridad y seguridad de las personas que por su nivel de riesgo puedan hacer parte del Programa de Protección liderado por la Unidad Nacional de Protección, de acuerdo a los parámetros legales.

3. Conducir los vehículos de la Institución cuando las necesidades del servicio lo requieran previo cumplimiento de los requisitos legales.

4. Participar activamente en los planes de seguridad a instalaciones.

5. Mantener en buen estado el vehículo, equipo, armas y demás elementos de dotación.

6. Desarrollar funciones de asistencia en actividades relacionadas con la valoración preliminar del riesgo, y las revaluaciones pertinentes, con el fin de identificar de forma oportuna los niveles de riesgo de las personas, grupos y/o comunidades de acuerdo a las poblaciones objeto de los programas de protección a cargo de la Unidad.

7. Apoyar y participar en el desarrollo de actividades relacionadas con los estudios de seguridad a instalaciones y/o inspecciones técnicas de seguridad con el fin de identificar vulnerabilidades."

- 1.6 No es cierto, el marco normativo aplicable al régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la Unidad Administrativa especial del orden nacional –UNP, está conforme con la Constitución Política, y establece que los empleados de la UNP con funciones que implican actividades discontinuas, intermitentes, de control, de protección o de análisis de seguridad, quienes tienen disponibilidad permanente y se les puede señalar una Jornada de 12 horas diarias sin que en la semana excedan un límite de 66 horas. Sin embargo, por especiales razones del servicio, se dispone una jornada hasta de 18 horas diarias, sin que en la semana exceda 72 horas, como servicio adicional. (Resolución de la UNP 0134 de 2012, 0092 de 2014, 0351 de 2014 y 0362 de 2016).

Es importante aclarar, que el decreto 1932 de 1989 del DAS, no es aplicable a la UNP en estricto sentido, toda vez que la Unidad tiene su propio régimen salarial y prestacional reglamentado, como se expone en el artículo 20 del decreto 4065 de 2011). Sin embargo, es necesario aclarar, que el régimen del DAS en lo referente a la Jornada de servicio del funcionario en mención, va en armonía del régimen propio de la UNP estipulado en las resoluciones de la UNP - 0134 de 2012, 0092 de 2014, 0351 de 2014 y 0362 de 2016, en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 3 de decreto 4067 de 2011, establece que el ex funcionario del DAS incorporado a la UNP, conservará los beneficios salariales y prestacionales que venían percibiendo. La normatividad en mención, del DAS y de la UNP, está perfectamente acorde y amparada por el régimen general del servidor público de orden nacional, es decir, con el Decreto 1042 de 1978 -art 33.

- 1.7 En lo relacionado a este hecho, no es cierto, pues por la naturaleza del servicio que presta el actor, servidor público de la UNP, en hora diurnas o nocturnas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo prevista o en día dominical y festivo, no tienen un reconocimiento y pago de las horas extras. **Únicamente procede la**

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3  
31



compensación en tiempo de descanso remunerado del servicio prestado, donde es un (1) día por cada 8 horas que haya excedido las jornadas laborales. Para ello, el subdirector de protección tiene la facultad de establecer los compensatorios, según las necesidades del servicio, a los servidores públicos con funciones misionales u operativas según define la Resolución 0362 de 1 de junio de 2016 (Deroga las disposiciones que le sean contrarias en especial, la Resolución 0351 del 26 de junio de 2014 que modifica la Resolución 0092 de 5 de febrero de 2014, esta última deroga la resolución 0134 del 13 de abril del 2012). Lo cual implica coordinación del funcionario público con el jefe inmediato y en subdirector en mención, coordinar a cuantos días tiene derecho y cuando los va a disfrutar.

- 1.8 En lo relacionado a este hecho, no es cierto, pues los viáticos y pasajes aéreos, no constituyen salario ni es factor salarial para liquidar prestaciones sociales ni otros conceptos laborales, pues no constituye retribución al servicio ni es habitual o tiene vocación de permanencia, simplemente son medios para el cumplimiento de las funciones o el servicio, es decir, facilitan la labor mas no implican remuneración o retribución al servicio.
- 1.9 En lo relacionado a este hecho, no me consta me estoy a lo probado dentro del proceso.
- 1.10 En lo relacionado a este hecho, no me consta me estoy a lo probado dentro del proceso.
- 1.11 En lo relacionado a este punto, no es un hecho es una apreciación jurídica del apoderado respecto del caso del señor **DANILO OBANDO**.
- 1.12 En lo relacionado a este hecho, es cierto, conforme al acta de la diligencia realizada en la Procuraduría 4 Judicial II para Asuntos Administrativos del día 24 de mayo de 2017 que obra en el expediente.

## II. FRENTE A LAS PRETENSIONES:

La Unidad Nacional de Protección -UNP-, creada mediante el Decreto 4065 de Octubre 31 de 2011, con personería jurídica y adscrita al Ministerio del Interior, se opone a todas y cada una de las pretensiones de la demanda (declaraciones y condenas), toda vez que la entidad que representó no se le puede imputar responsabilidad administrativa, al carecer el acto acusado de vicio más bien es conforme a derecho.

Por lo tanto, **solicito** al despacho, negar las pretensiones y/o declarar probada las excepciones propuestas, en cuanto no existen fundamentos de hecho ni de derecho que sirvan de sustento a las mismas, como se demostrará dentro de este proceso.

En su lugar, se solicita condena en costas al demandante, de prosperar la(s) excepción(s) propuesta(s).

Además en la solicitud de conciliación prejudicial ni en las pretensiones ni en los hechos de la demanda, indica cual es la jornada ordinaria y adicional efectivamente prestada, es decir, no relaciona claramente ni determina cada concepto en circunstancia de tiempo, modo y lugar, tan solo lo hace en forma general, pues las ordenes de trabajo por si solas no dan esta información ni son pruebas suficientes de la prestación efectiva del servicio para lo pretendido como tampoco compensaciones en descanso. Pues con afirmar "no recibir los recargos salariales correspondientes", considero que no acredita en debida forma el trabajo en tales turnos, no se establece ni el número de horas, ni las fechas o jornadas en que ello ocurrió, es tan solo una afirmación abstracta sin respaldo probatorio simplemente realiza una aproximación de un supuesto para cuantificar la cuantía del proceso. Aun con respaldo probatorio, no se genera recargo alguno por la naturaleza del servicio –funciones intermitentes y discontinuas que prestan el actor, servidor público de la UNP, tan solo y suficientemente procede la compensación en tiempo de descanso, como se dijo anteriormente, con fin de general una recuperación física y mental tanto personal y familiar.

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3  
31



### III. RAZONES DE LA DEFENSA Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

#### 1. Objeto del litigio:

Es analizar la legalidad de la respuesta expresa demandada, referente a la negación del pago de las horas extras y recargos, y la inclusión al factor salarial de estas y los viáticos para liquidar prestaciones sociales periódicas y definitivas y aporte a la seguridad social, causadas en la relación legal y reglamentaria entre el demandante y el demandado -UNP.

#### 2. Marco Normativo:

Legalidad y vigencia de la norma que consagra régimen de jornada y horario laboral, salario y prestacional de la UNP, es:

##### 2.1 Decreto 4065 de octubre 31 de 2011.

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

“ARTÍCULO 1o. CREACIÓN Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN (UNP).

Créase la Unidad Administrativa Especial del orden nacional, denominada Unidad Nacional de Protección (UNP), con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio propio, adscrita al Ministerio del Interior, hará parte del Sector Administrativo del Interior y tendrá el carácter de organismo nacional de seguridad.

ARTÍCULO 20. PLANTA DE PERSONAL. De conformidad con la estructura prevista por el presente decreto el Gobierno Nacional en ejercicio de las facultades señaladas en el artículo 189 de la Constitución Política y la Ley 489 de 1998, procederá a adoptar la planta de personal necesaria para el debido y correcto funcionamiento de la Unidad Nacional de Protección.

A los empleados de la Unidad se les aplicará el régimen general de carrera administrativa, de clasificación y de administración de personal.

PARÁGRAFO Transitorio. El certificado de disponibilidad presupuestal para proveer los cargos de Director General y Secretario General de la Unidad Nacional de Protección será expedido por el Subdirector Administrativo y Financiero del Ministerio del Interior”.

##### 2.2 Decreto 4067 de 31 de octubre de 2011.

Por el cual se establecen equivalencias de empleos y se dictan otras disposiciones en materia salarial y prestacional.

“(.) ARTÍCULO 2o. Los servidores del Departamento Administrativo de Seguridad, DAS, a quienes se les suprima el empleo como consecuencia de la Supresión del Departamento y cuya incorporación se ordena en los empleos creados en la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección, UNP, serán incorporados con estricta sujeción a las equivalencias establecidas en el artículo 1o del presente decreto, sin que se les exijan requisitos adicionales a los acreditados en el momento de su posesión del cargo del cual eran titulares.

La aplicación de estas equivalencias no conlleva la pérdida de los derechos de carrera para quien los acredite, ni afecta los procesos de selección en curso.

PARÁGRAFO. De conformidad con lo señalado en el decreto de supresión del Departamento Administrativo de Seguridad, DAS, para todos los efectos legales y de la aplicación de las equivalencias establecidas en el artículo anterior, la asignación mensual de los empleos en los cuales sean incorporados los servidores del DAS



comprenderá la asignación básica 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 incorporación, la prima de riesgo se entiende integrada y reconocida en la asignación básica del nuevo cargo.

Los servidores que sean incorporados en un empleo al cual corresponde una asignación básica mensual inferior a la asignación mensual que vienen percibiendo, la diferencia se reconocerá con una bonificación mensual por compensación que constituye factor salarial para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 3o. Los servidores del Departamento Administrativo de Seguridad, DAS, incorporados en la Unidad Nacional de Protección, UNP, conservarán los beneficios salariales y prestacionales que venían percibiendo, con excepción de la prima de riesgo que quedó incorporada a la asignación básica y a la bonificación especial por compensación, hasta su retiro de la entidad."

### 2.3 Decreto 1042 de junio 7 del 1978.

Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.

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 implican el desarrollo de **actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas Dentro del límite máximo fijado en este artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.** El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras.*

ARTICULO 34. DE LA JORNADA ORDINARIA NOCTURNA. *Se entiende por jornada ordinaria nocturna la que de manera habitual empieza y termina entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a. m. del día siguiente.*

*Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales para quienes trabajan por el sistema de turnos, los empleados que ordinaria o permanentemente deban trabajar en jornada nocturna tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la asignación mensual.*

*No cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las 6:00 p.m. completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo.*

*Los incrementos de salario a que se refiere los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artículo.*

ARTICULO 35. DE LAS JORNADAS MIXTAS. *Sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales para los funcionarios que trabajen ordinariamente por el sistema de turnos, cuando las labores se desarrollen ordinaria o permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, la parte del tiempo trabajado durante estas últimas se remunerará con el recargo del treinta y cinco por ciento, pero podrá compensarse con períodos de descanso. Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el recargo de que trata este artículo.*

ARTICULO 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 éste hubiere delegado tal atribución, autorizarán descanso compensatorio o pago de horas extras. El pago de horas extras o el reconocimiento del descanso compensatorio se sujetarán a los siguientes requisitos: a) Para que proceda el pago de horas extras y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el*

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3



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. 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 desempeñen sus funciones en los Despachos de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, Viceministros y Subdirectores de Departamento Administrativo, Secretarías Generales de Ministerios y Departamento Administrativo, tendrán derecho a devengar horas extras, dominicales y días festivos, siempre y cuando laboren en jornadas superiores a cuarenta y cuatro (44) horas semanales. En los Despachos antes señalados sólo se podrán reconocer horas extras máximo a dos (2) Secretarios a las que se refiere el inciso anterior. PARÁGRAFO 1°. Los empleados públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Departamento Nacional de Planeación que tengan la obligación de participar en trabajos ordenados para la preparación y elaboración del presupuesto de rentas y la ley de apropiaciones, su liquidación y demás labores anexas al cierre e iniciación de cada vigencia fiscal, podrán devengar horas extras, dominicales y festivos, siempre y cuando estén comprendidos en los niveles asistencial, técnico y profesional. En ningún caso podrá pagarse mensualmente por el total de horas extras, dominicales y festivos más del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual de cada funcionario. PARÁGRAFO 2°. Amplíese 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, a ochenta (80) horas extras mensuales. En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal. b) El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita, en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse. c) El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con un recargo del veinticinco por ciento sobre la remuneración básica fijada por la ley para el respectivo empleo. Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras. d) ... En los Despachos antes señalados sólo se podrán reconocer horas extras máximo a dos (2) Secretarios a las que se refiere el inciso anterior. PARÁGRAFO 1o. Los empleados públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Departamento Nacional de Planeación que tengan la obligación de participar en trabajos ordenados para la preparación y elaboración del presupuesto de rentas y la ley de apropiaciones, su liquidación y demás labores anexas al cierre e iniciación de cada vigencia fiscal, podrán devengar horas extras, dominicales y festivos, siempre y cuando estén comprendidos en los niveles asistencial, técnico y profesional. En ningún caso podrá pagarse mensualmente por el total de horas extras, dominicales y festivos más del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual de cada funcionario. PARÁGRAFO 2o. Amplíese 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, a ochenta (80) horas extras mensuales. En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal. 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.

**ARTICULO 37. DE LAS HORAS EXTRAS NOCTURNAS.** Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente por funcionarios que de ordinario laboran en jornada diurna. Este trabajo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre la asignación básica mensual. Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras. En todos los demás aspectos el trabajo extra nocturno se regulará por lo dispuesto en el artículo anterior.

**ARTICULO 38. DE LAS EXCEPCIONES A LÍMITE PARA EL RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS.** Las restricciones de tiempo y de monto total por concepto de horas extras de que trata el artículo 36, no se aplicarán respecto de los siguientes funcionarios: a) Los empleados subalternos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público que tengan la obligación de participar en los trabajos ordenados para la preparación y elaboración del Presupuesto de Rentas y Ley de Apropiaciones, su liquidación y las demás labores anexas al cierre e iniciación de cada vigencia fiscal. b) Los auditores de impuestos.

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3

Página 6 de



4

**ARTICULO 39. DEL TRABAJO ORDINARIO EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS.** Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten servicio por el sistema de turnos, los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo. La contraprestación por el día de descanso compensatorio se entiende involucrada en la asignación mensual. Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ordinario en días dominicales y festivos.

**ARTICULO 40. DEL TRABAJO OCASIONAL EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS.** Por razones especiales de servicio podrá autorizarse el trabajo ocasional en días dominicales o festivos. Para efectos de la liquidación y el pago de la remuneración de los empleados públicos que ocasionalmente laboren en días dominicales y festivos, se aplicarán las siguientes reglas: **a)** 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. 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 desempeñen sus funciones en los Despachos de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, Viceministros y Subdirectores de Departamento Administrativo, Secretarías Generales de Ministerios y Departamento Administrativo, tendrán derecho a devengar horas extras, dominicales y días festivos, siempre y cuando laboren en jornadas superiores a cuarenta y cuatro (44) horas semanales. ... **PARÁGRAFO 1o.** Los empleados públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Departamento Nacional de Planeación que tengan la obligación de participar en trabajos ordenados para la preparación y elaboración del presupuesto de rentas y la ley de apropiaciones, su liquidación y demás labores anexas al cierre e iniciación de cada vigencia fiscal, podrán devengar horas extras, dominicales y festivos, siempre y cuando estén comprendidos en los niveles asistencial, técnico y profesional. En ningún caso podrá pagarse mensualmente por el total de horas extras, dominicales y festivos más del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual de cada funcionario. **b)** El trabajo deberá ser autorizado previamente por el jefe del organismo o por la persona en quien éste hubiere delegado tal atribución, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las tareas que hayan de desempeñarse. **c)** El reconocimiento del trabajo en dominical o festivo se hará por resolución motivada. **d)** El trabajo ocasional en días dominicales o festivos 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. Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ocasional en días dominicales y festivos. **e)** El disfrute del día de descanso compensatorio o la retribución en dinero, se reconocerán sin perjuicio de la asignación ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo. **f)** La remuneración por el día de descanso compensatorio se entiende incluida en la asignación mensual.

**ARTICULO 42. DE OTROS FACTORES DE SALARIO.** Además de la asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos del valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, **constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios.** Son factores de salario: **a)** Los incrementos por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 97 de este Decreto. **b)** Los gastos de representación. **c)** La prima técnica. **d)** El auxilio de transporte. **e)** El auxilio de alimentación. **f)** La prima de servicio. **g)** La bonificación por servicios prestados. **h)** Los viáticos percibidos por los funcionarios en comisión. **d)** El auxilio de transporte. **e)** El auxilio de alimentación. **f)** La prima de servicio. **g)** La bonificación por servicios prestados. **h)** Los viáticos percibidos por los funcionarios en comisión.

**2.4 Decreto 1045 de 1978** (junio 17), por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3

Página 7 de



**“Artículo 17.- De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones.** Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de que trata este decreto, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;
- b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;
- c) Los gastos de representación;
- d) La prima técnica;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;
- f) La prima de servicios;
- g) La bonificación por servicios prestado.

En caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas en el artículo 15 de este Decreto, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

**Artículo 45º.- De los factores de salario para la liquidación de cesantía y pensiones.** Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieron derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual;
- b) Los gastos de representación y la prima técnica;
- c) Los dominicales y feriados;
- d) Las horas extras;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;
- f) La prima de navidad;
- g) La bonificación por servicios prestados;
- h) La prima de servicios;
- i) Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio;
- j) Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto-Ley 710 de 1978;
- k) La prima de vacaciones;
- l) El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio;
- ll) Las primas y bonificaciones que hubieran sido debidamente otorgadas con anterioridad a la declaratoria de inexequibilidad del artículo 38 del Decreto 3130 de 1968. Modificado posteriormente.

Ver Concepto Secretaría General 50 de 2001

**Artículo 46º.- De los factores de salario para liquidar otras prestaciones.** Para determinar el valor de los auxilios por enfermedad y maternidad, de la indemnización por accidente de trabajo y por enfermedad profesional y del seguro por muerte se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;
- b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;
- c) Los gastos de representación;
- d) La prima técnica;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;
- f) La prima de servicios;
- g) La bonificación por servicios prestados;
- h) La prima de vacaciones. Ver: Artículo 13 Decreto Nacional 1848 de 1969

**Artículo 57.- De la vigencia.** Las reglas del presente decreto se aplicarán al reconocimiento y pago de las prestaciones desde el 20 de abril de 1978, cualquiera sea la fecha en que se hayan causado.

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3

Página 8 de



El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición, surte efectos fiscales desde el 10 de abril del presente año y subroga en su totalidad el Decreto-Ley 777 de 1978.

## 2.5 Resolución 0134 del 13 de abril de 2012 de la UNP.

Por medio de la cual se establece jornada de trabajo de la UNP y rige a partir de su expedición. Expedida por el Director General de la UNP en ejercicio de las facultades de los artículos 1 del Decreto 1876 de 1970, 33 del decreto 1042 de 1978, 11 numeral 15 del decreto 4065 de 2011.

**“ARTICULO PRIMERO. HORARIO DE TRABAJO:** El horario de trabajo en la Unidad Nacional de Protección, es de lunes a viernes de 7:30 A.M a 5:00 P.M, en jornada continua. El sábado se considera como un día no hábil.

**Parágrafo primero.** Los empleados cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes, de control, de vigilancia o de seguridad, podrá señalarse les una jornada de trabajo de doce (12) horas diarias sin que en la semana exceda un límite de sesenta y seis (66) horas.

Sin embargo, por especiales razones del servicio, el Jefe de la Unidad podrá disponer jornadas hasta de dieciocho (18) horas diarias, sin que en la semana se exceda el límite de setenta y dos (72) horas.

**Parágrafo segundo:** Dado el carácter de organismo nacional de seguridad de la Unidad y su misión institucional, algunos funcionarios deberán prestar sus servicios en horas diurnas y nocturnas, o en días dominicales y festivos, para lo cual procederá la compensación en tiempo de descanso del servicio prestado y no habrá lugar al reconocimiento y pago de horas extras o pago de dominicales o festivos”.

## 2.6 Resolución 0092 del 5 de febrero de 2014 de la UNP.

Por la cual se establece la jornada y el horario de la planta de personal de la UNP, para su cumplimiento y control, se fija horario de atención al público, se deroga la Resolución 0134 del 13 de abril de 2012 y se dictan otras disposiciones. Expedida por el Director General de la UNP en ejercicio de las facultades de los artículos 1 (2) del Decreto 1876 de 1970, 33 del decreto 1042 de 1978, 11 numeral 15 del decreto 4065 de 2011.

### I. ASPECTOS GENERALES:

**Artículo 1: Definiciones.** Para efectos de aplicación de la presente resolución, se dará aplicación a las siguientes definiciones:

(...)

**C. Servidor público:** Se entiende por servidor público a aquellos miembros de las Corporaciones Públicas, los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del estado y de la comunidad, ejerciendo sus funciones en la forma prevista por la Constitución Política, la Ley y los Reglamentos.

**I. Servidor Público con funciones misionales u operativas:** Los servidores públicos con funciones misionales u operativas en la Unidad Nacional de Protección, son aquellas personas que ostenten empleos que cumplen funciones que implican el desarrollo de actividades continuas, intermitentes, de control, de protección o de análisis de seguridad, en el marco del objeto y misión de la Unidad Nacional de Protección.

(...)

**Artículo 2º: Ámbito de Aplicación.** Esta resolución aplica para todos los servidores públicos que laboran en la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN-UNP, tanto en la ciudad de Bogotá D.C., como en todas y cada una de las Unidades Operativas Administrativas –UAO- del PAÍS.

### II. DE LA JORNADA LABORAL, EL HORARIO DE TRABAJO Y LA ATENCIÓN AL PÚBLICO.

**Artículo 4: Horario de trabajo para servidores públicos de la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION –UNP. (...)**

**Parágrafo 1:** Para los empleados cuyas Funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes, de control, de protección o de análisis de seguridad, tendrán disponibilidad permanente y se



**les podrá señalar una jornada de trabajo de doce (12) horas diarias sin que en la semana excedan un límite de sesenta y seis (66) horas.**

Adicionalmente estos funcionarios por tener una disponibilidad permanente, se les podrá compensar el tiempo de servicio prestado en estas condiciones, según disposiciones de cada subdirección y disponibilidad de recursos humanos.

**Parágrafo 2:** Por la naturaleza del servicio que prestan los servidores públicos de la UNP, en horas diurnas o nocturnas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo prevista en este artículo o en días dominicales y festivos, **no tendrán derecho al reconocimiento y pago de extras. Únicamente procederá la compensación en tiempo de descanso del servicio prestado**, en la forma que la subdirección de protección y la subdirección de evaluación de riesgo de la Unidad adopten, de acuerdo a lo dispuesto en el parágrafo inmediatamente anterior.

**Artículo 5: Delegación.** Deléguese las siguientes sobre la administración de personal así:

- i. En el subdirector de protección y en el Subdirector de evaluación del Riesgo de la Unidad Nacional o quienes hagan sus veces, la facultad de establecer compensatorios según necesidad del servicio a servidores públicos con funciones misionales u operativas según definido en esta resolución; situación que deberá ser reportado a la subdirección de talento humano para lo de su competencia.
- ii. En la Subdirectora de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección o quien haga sus veces, la facultad de establecer compensatorios según las necesidades del servicio a servidores públicos con funciones administrativas según lo definido en esta Resolución, previo concepto favorable de los directivos y jefes de dependencia y la normatividad vigente en la materia.

**Artículo 24: Vigencia y derogatoria.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que sean contrarias, en especial la Resolución 0134 del 13 de abril de 2012 y la Resolución 0137 de 01 de abril de 2013. ”

**2.7 Resolución 0351 del 26 de junio de 2014 de la UNP**, por la cual modifica parcialmente la Resolución 092 de febrero de 2014 y dictan otras disposiciones:

**“Artículo 1:** Modifíquese el Parágrafo 1 del artículo 4 de la resolución 0092 de 5 de febrero de 2014, el cual quedará así:

**Artículo 4:** (...)

**Parágrafo 1:** Para los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes, de control, de protección o de análisis de seguridad, tendrán disponibilidad permanente y se les podrá señalar una **jornada de trabajo de doce (12) horas diarias sin que en la semana excedan un límite de sesenta y seis (66) horas.**

**Sin embargo, por especiales razones del servicio, este despacho autoriza disponer jornadas hasta de dieciocho (18) horas diarias, sin que en la semana se exceda el límite de setenta y dos (72) horas.**

Adicionalmente estos funcionarios por tener una disponibilidad permanente, se les podrá compensar el tiempo de servicio prestado en estas condiciones, según disposición de cada subdirección y disponibilidad de recursos humanos.

(...)



**Artículo 5º: Vigencia.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias. Las demás disposiciones establecidas en la resolución 0092 del 5 de febrero de 2014 que no hayan sido modificadas mantienen su vigencia. -26 junio 2014.”

## 2.8 Resolución 0362 de 1 de junio de 2016 de la UNP.

### “ I. ASPECTOS GENERALES.

**Artículo 1: Definiciones.** Para efectos de la aplicación de la presente resolución, se dará aplicación a las siguientes definiciones:

(...)

C. **Servidor público:** se entiende por servidor público a aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicio, quienes están al servicio del estado y de la comunidad, ejerciendo sus funciones en la forma prevista por la constitución Política, la Ley y los reglamentos.

- a. **Servidor público con funciones misionales u operativas:** Los servidores públicos con funciones misionales u operativas en la Unidad Nacional de Protección, son aquellas personas que ostente empleos que cumplen funciones que implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes, de control, de protección o de análisis de seguridad, en el marco del objeto y misión de la Unidad Nacional de Protección.
- b. **Servidor público con funciones administrativas:** Los servidores públicos con funciones misionales u operativas en la Unidad Nacional de Protección, son aquellas personas que ostente empleos diferentes a los servidores públicos con funciones misionales y operativas y que ejecutan actividades de apoyo administrativo a la Unidad Nacional de Protección.

**Artículo 4:** Horario de trabajo para Servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección -UNP (...).

**Parágrafo 1º:** Para los empleados cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes, de control, de protección o de análisis de seguridad, tendrán disponibilidad permanente y se les podrá señalar una jornada de trabajo de doce (12) horas diarias sin que en la semana exceda un límite de sesenta y seis (66) horas.

Sin embargo, por especiales razones del servicio, este despacho autoriza Disponer jornada hasta dieciocho (18) horas diarias, sin que en la semana exceda el límite de setenta y dos horas. Adicionalmente estos funcionarios por tener una disponibilidad permanente, se les podrá compensar el tiempo de servicio prestado en estas condiciones, según disposición de cada Subdirección y disponibilidad de recursos humanos.

**Parágrafo 2º:** De Acuerdo con el artículo 33 del decreto 1042 de 1978, la jornada de los empleados públicos corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas semanales, no obstante, la mencionada disposición prevé la existencia de una jornada especial de doce horas diarias, sin exceder el límite de 66 horas semanales, para empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia. Dentro del límite máximo fijado en este artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3  
31



El trabajo realizado el día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicara lo dispuesto por las horas extras.

Como se desprende de la norma, la jornada ordinaria de trabajo corresponde a 44 semanales, pero se contempla una excepción para aquellos empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, a los que podrá señalarles una jornada de trabajo de doce horas diarias sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro de esos límites fijados en el artículo, podrá el jefe del organismo establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras; hace la advertencia que el trabajo exceda la jornada máxima semanal, aplicándose lo dispuesto para las horas extras.

(...)

**Artículo 26º: Vigencia y derogatoria.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución 0092 del 5 de febrero de 2014, la Resolución 0351 de 26 de junio de 2014, la Resolución 0487 del 2 de septiembre de 2014 y la Resolución 0059 del 5 de febrero de 2016.”

En defensa y contrario a lo pedido por la parte actora, desarrollo los siguientes argumentos legales y facticos en defensa de la UNP, para que sean considerados así:

### 3. RÉGIMEN PRESTACIONAL Y SALARIAL DE LA UNP.

La supresión del DAS, conlleva a que el régimen prestacional y salarial que tenía no puede trasladarse a la entidad donde se incorporó el funcionario, lo anterior se desprende del artículo 7 del Decreto 4057 de 2011, el cual dispone que el régimen salarial, prestacional, de carrera y de administración de personal de los servidores que sean incorporados será el que rija en la entidad u organismo receptor, con excepción del personal que se incorpore al Ministerio de Defensa Nacional – Policía Nacional, norma declarada exequible por la Corte Constitucional recientemente, sentencia C-098 de 2013. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. aduciendo:

“En efecto, el legislador no está obligado a trasladar los beneficios contemplados en un régimen que ha perdido vigencia, en virtud de la supresión de la entidad a la que se aplicaba, a aquellos trabajadores que con el fin de garantizar su derecho a la estabilidad laboral fueron reubicados en otro organismo. Lo anterior por cuanto, se reitera, (i) la estabilidad laboral de los empleados de carrera no es absoluta y no se antepone a la reestructuración de la administración, y (ii) la supresión de una entidad no solo implica que el organismo desaparezca de la estructura de la administración pública, sino también la cesación o el traslado de sus funciones, de su personal y de su régimen especial de carrera, en caso de existir”

Entonces, el Decreto 4057 de 2011 en su artículo 7, estipula cual es el régimen legal y reglamentario para los funcionarios incorporados:

**“ARTÍCULO 7º. Régimen de personal.** El régimen salarial, prestacional, de carrera y de administración de personal de los servidores que sean incorporados será el que rija en la entidad u organismo receptor, con excepción del personal que se incorpore al Ministerio de Defensa Nacional - Policía Nacional cuyo régimen salarial y prestacional lo fijará el Presidente de la República en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales.

Para todos los efectos legales y de la aplicación de las equivalencias que se establezcan para los fines de la incorporación, la asignación básica de los empleos en los cuales sean incorporados

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3



los servidores del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) comprenderá la asignación básica 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 incorporación, la prima de riesgo se entiende integrada y reconocida en la asignación básica del nuevo cargo.

Los servidores que sean incorporados en un empleo al cual corresponde una asignación básica inferior al valor de la asignación básica y la prima de riesgo que vienen percibiendo, la diferencia se reconocerá con una bonificación mensual individual por compensación que se entiende integrada a la asignación básica y por lo tanto constituye factor salarial para todos los efectos legales. *(Nota Fuera de texto: Decreto Nacional 4971 de 2011 del 30 de diciembre de 2011, establece q el inciso tercero, artículo 7° del decreto 4057 de 2011 no aplica en el proceso de incorporación de los empleados del Departamento Administrativo de Seguridad- DAS a la Fiscalía General de la Nación).*

Los servidores públicos 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, conservarán sus derechos y se actualizará su inscripción en el correspondiente registro por parte de la autoridad competente. A partir de la incorporación su régimen de carrera será el que rige en la entidad receptora.

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

**Parágrafo 1°.** Para la actualización en el registro de carrera de los servidores que sean incorporados en la Fiscalía General de la Nación, el DAS enviará la certificación que emita la Comisión Nacional del Servicio Civil que acredite la condición de empleados con derechos de carrera.

**Parágrafo 2°.** A los empleados que sean incorporados en la Fiscalía General de la Nación o en las demás entidades receptoras, el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) en supresión deberá reconocer y pagar los beneficios salariales y prestacionales causados o su proporcionalidad a la fecha de incorporación. (subrayado fuera de texto).

Los servidores públicos que se encuentren en periodo de prueba a la fecha de publicación del presente decreto permanecerán en la planta de personal del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS); una vez se produzca la evaluación satisfactoria de dicho periodo serán incorporados a los empleos que se hayan creado para el efecto en las entidades receptoras.

Hasta tanto se produzca dicha calificación serán comisionados a prestar sus servicios en las entidades receptoras.

Para los efectos del acto legislativo 04 del 7 de julio de 2011, entiéndase que la fecha de ingreso de los empleados provisionales que sean incorporados en las entidades receptoras de funciones, será la de su vinculación en esta condición en el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS)."

Es importante aclarar, que el Decreto 1932 de 1989 del DAS, no es aplicable a la UNP en estricto sentido, toda vez que la Unidad tiene su propio régimen salarial y prestacional reglamentado, como se expuso. Sin embargo, es necesario aclarar, que el régimen el DAS en lo referente a la Jornada de servicio del funcionario en mención, va en armonía del régimen propio de la UNP estipulado en la Resolución de la UNP - 0134 de 2012, 0092 de 2014, 0351 de 2014 y 0362 de 2016, en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 3 de decreto 4067 de 2011, que establece que el ex funcionario del DAS incorporado a la UNP, conservara los beneficios salariales y prestacionales que venían percibiendo. Toda la normatividad en mención, del DAS y de la UNP, está perfectamente acorde y amparada por régimen general del servidor público de orden nacional, es decir, con el Decreto 1042 de 1978 -art 33.

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3



Al respecto, el **Decreto 1932 de 1989** (agosto 28) del DAS, estipulo:

**"ARTÍCULO 12. JORNADA DE TRABAJO.** La asignación básica mensual fijada en la escala de remuneración señalada 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 investigación y seguridad, podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce (12) horas diarias sin que en la semana excedan un límite de sesenta y seis (66) horas.*

*Sin embargo, por especiales razones del servicio, el Jefe del Departamento podrá disponer jornadas hasta de dieciocho (18) horas diarias, sin que en la semana se exceda el límite de setenta y dos (72) horas.*

*Dentro de los límites máximos fijados en este artículo el Jefe del Departamento 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 constituya trabajo suplementario o de horas extras.*

**PARÁGRAFO.** *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 artículo o en días dominicales y festivos, no tendrán derecho al reconocimiento y pago de horas extras. Únicamente procederá la compensación en tiempo de descanso del servicio prestado, en la forma prevista por el artículo 68 del Decreto 512 de 1989".*

#### 4. VÍNCULO LEGAL Y REGLAMENTARIO CON EL ESTADO.

Primero definiré que es un servidor público, de acuerdo con el artículo 123 de la Constitución Política, se entiende que:

*"son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.*

*Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la Comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento.*

*La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su servicio."*

Estos se clasifican en tres categorías:

1. Los funcionarios de elección popular que determine la Constitución Política;
2. Los **empleados públicos**, que son funcionarios nombrados por las autoridades competentes, que cuentan con una vinculación estatutaria o reglamentaria definida de manera unilateral por el Estado, y que cumplen una determinada función pública.
3. Los de servidores públicos es la compuesta por los trabajadores oficiales. Se trata de personas contratadas por el Estado y vinculadas laboralmente a él.

En todas las anteriores categorías, el servidor público se **vinculan a administración pública de tres formas**, con el fin de prestar servicios personales: la modalidad estatutaria, la modalidad contractual laboral y la de los auxiliares de la administración.

1. **La Modalidad Estatutaria:** Esta modalidad de vinculación a la Administración Pública, denominada también legal o reglamentaria, da el carácter de empleado público a quien accede al servicio público mediante esta figura, y el acto que la traduce es el nombramiento y la posesión.

Se deduce con facilidad que es esta la modalidad mediante la cual acceden a la Administración Pública los Empleados Públicos, bien sean de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3



La característica principal de esta forma de vinculación es la de que el régimen del servicio o de la relación de trabajo, si se prefiere el término, está previamente determinado en la ley y, por lo tanto, no hay posibilidad de que el funcionario entre a discutir las condiciones de empleo, ni fijar alcances laborales distintos de los concebidos por las normas generales y abstractas que la regulan.

2. **La Modalidad Contractual Laboral:** Esta modalidad se predica para quienes se vinculan a la Administración Pública como trabajadores oficiales. Se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones que se aplican.
3. **Los Auxiliares de la Administración:** Los auxiliares de la administración prestan sus servicios en forma ocasional o temporal, y no están incorporados a las plantas de personal. Las formas usuales de auxiliares de la administración son los supernumerarios y los contratistas independientes. Aunque el Decreto Ley 3135 de 1968 no se ocupa de la figura del supernumerario, las leyes anuales de presupuesto la venían reconociendo, cuando en las definiciones sobre determinación y clasificación de los gastos de servicios personales las enunciaba. Posteriormente, es el Decreto 1042 de 1978 el que entra a regular algunos aspectos relacionados con esta figura, entre los cuales encontramos: la oportunidad de la vinculación (para suplir vacancias temporales); el término de la vinculación (no puede exceder de tres meses, salvo cuando el gobierno disponga un término superior); remuneración y prestaciones sociales (La remuneración se debe fijar de conformidad con las escalas salariales establecidas en el Decreto 1042 de 1978. En cuanto a las prestaciones sociales, la norma citada dispone que si la vinculación es hasta de tres meses, no habrá lugar a su reconocimiento y pago)

En el caso concreto, los **oficiales de protección vinculados a la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION U.N.P.**, en relación con el estado, **son servidores del orden nacional y empleados de carrera administrativa**, como lo menciona el Decreto 3135 de 1968 artículo 5°, el cual dispone lo siguiente: "*Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamento administrativos, superintendencias y establecimientos públicos son empleados públicos; sin embargo los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.*" (...)

Es principio constitucional que todos los empleos son de carrera, con las excepciones que trae el mismo artículo 123 concordado con el 125 de la Carta Política, ya transcrito, y los que contemplen la ley. **Los empleos que pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de agente de protección, que consisten en la protección y seguridad personales de los servidores públicos, son empleos de Carrera de Administrativa**

Dichos empleos de carrera administrativa, tienen **tres formas de vinculación** mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos de acuerdo con el Artículo 8° del Decreto 1227 de 2005, estos podrán ser provistos mediante encargo a empleados de carrera, el nombramiento provisional o el traslado.

Los empleados de carrera tendrán derecho preferencial a ser encargados de tales empleos, si acreditan los requisitos para su desempeño. Sólo en caso de que no sea posible realizar el encargo podrá hacerse nombramiento provisional. El término de duración del encargo no podrá ser superior a seis (6) meses, salvo autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando el concurso no se hubiere culminado en el término previsto en el citado decreto, caso en el cual este se extenderá hasta que se produzca el nombramiento en período de prueba.

Adicionalmente, la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá autorizar encargos y nombramiento provisionales, sin previa convocatoria a concurso, cuando por razones de reestructuración, fusión, transformación o liquidación de la entidad o por razones de estricta necesidad del servicio lo justifique el jefe de la entidad.

En estos casos el encargo o el nombramiento provisional no podrán superar los seis (6) meses, término dentro del cual se deberá convocar el empleo a concurso. El nombramiento provisional procederá de manera excepcional



cuando no haya personal que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada; y el traslado opera cuando el funcionario de carrera es trasladado a un empleo diferente al que es titular pero conserva los derechos derivados de ella.

Los nombramientos tienen el carácter de provisional, cuando se trate de proveer transitoriamente empleos de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

**El demandante, el señor DANILO OBANDO, ostenta la calidad de servidor público con una vinculación estatutaria o reglamentaria, empleo de carrera administrativa, pero vinculado a la entidad demandada en provisionalidad, en el cargo de conductor mecánico código 4103 grado 16 .**

De conformidad a la Resolución 092 del 05 de Febrero 2014 en su artículo 1. (Definiciones) ordinal c) es un servidor público con funciones misionales u operativas tienen las siguientes funciones que implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes, de control, de protección o de análisis de seguridad, en el marco del objeto y misión de la Unidad Nacional de Protección.

- "1. Realizar las actividades tendientes a lograr la protección de las personas a las cuales la UNP les presta servicio de seguridad, utilizando los medios logísticos adecuados dentro del marco jurídico que señala la ley y los reglamentos.
2. Implementar las medidas de protección que garanticen la vida, libertad, integridad y seguridad de las personas que por su nivel de riesgo puedan hacer parte del Programa de Protección liderado por la Unidad Nacional de Protección, de acuerdo a los parámetros legales.
3. Conducir los vehículos de la Institución cuando las necesidades del servicio lo requieran previo cumplimiento de los requisitos legales.
4. Participar activamente en los planes de seguridad a instalaciones.
5. Mantener en buen estado el vehículo, equipo, armas y demás elementos de dotación.
6. Desarrollar funciones de asistencia en actividades relacionadas con la valoración preliminar del riesgo, y las revaluaciones pertinentes, con el fin de identificar de forma oportuna los niveles de riesgo de las personas, grupos y/o comunidades de acuerdo a las poblaciones objeto de los programas de protección a cargo de la Unidad.
7. Apoyar y participar en el desarrollo de actividades relacionadas con los estudios de seguridad a instalaciones y/o inspecciones técnicas de seguridad con el fin de identificar vulnerabilidades.

**Para el efecto, se cabe indicar el siguiente antecedente jurisprudencial:**

**CONSEJO DE ESTADO, SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL, Consejero ponente: FLAVIO AUGUSTO RODRIGUEZ ARCE, Bogotá D.C., quince (15) de noviembre de dos mil seis (2006), Radicación numero: 11001-03-06-000-2006-00095-00(1777), Actor: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PÚBLICA.**

***"1.- El nombramiento de empleados públicos es un acto condición y por ende su régimen salarial y prestacional es fijado por el ordenamiento jurídico.***

*El acto de nombramiento de un empleado público es un acto condición y, en tal virtud, el ingreso al servicio implica el sometimiento al régimen salarial y prestacional establecido en la ley y los decretos reglamentarios. Por ende, el servidor tiene una sujeción al status legal o reglamentario general o especial que corresponda y se coloca indefectiblemente en la situación jurídica allí prevista.*

*Por ello, en armonía con lo dispuesto por el artículo 150.19.e) de la Constitución Política, la ley 4ª de 1992, que establece las normas, objetivos y criterios para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y de otros servidores, prevé que : (i) el régimen salarial y prestacional está dado en atención al empleo, a su nivel, su estructura, a la naturaleza de las funciones, de las responsabilidades y calidades exigidas para su desempeño – art. 2º -; (ii) para cada cargo o categoría de cargos se fija una escala y tipo de remuneración – art. 3º -; (iii) para fijar el régimen salarial y prestacional el Gobierno Nacional debe tener en cuenta, entre otros objetivos y criterios, el respeto a los derechos adquiridos de los servidores*

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3

Página 16 de



del Estado; la sujeción al marco general de la política macroeconómica y fiscal; la racionalización de los recursos públicos y su disponibilidad – art. 2º *ibídem*-.

En síntesis, la regla general es que el salario y las prestaciones sociales se fijan en atención al empleo o cargo y no a las condiciones particulares de cada servidor. Por ello el artículo 7º del decreto 2400 de 1968 precisó dentro de los derechos del empleado el de “percibir puntualmente la **remuneración que para el respectivo empleo fije la ley**”<sup>1</sup> De esta manera y como lo consagra el artículo 19 de la ley 909 de 2004, es claro que los elementos de la noción de empleo público constituyen el núcleo básico de la estructura de la función pública.

Siguiendo a Gaston Jèze, puede afirmarse, entonces, que el acto de nombramiento de un empleado público “es un acto condición de aplicación a un individuo de un status legal o reglamentario, de una situación jurídica general e impersonal, es una manifestación de voluntad que tiene por objeto jurídico colocar a un individuo en una situación jurídica impersonal, o de regularizar el ejercicio de un poder legal (...)”<sup>2</sup>

Así, resulta evidente que el nombramiento y posesión de una persona en un cargo público la coloca en el status de empleado público, con sujeción automática al régimen salarial y prestacional vigente al momento del ingreso, que además de ser el preestablecido por el legislador y por el gobierno nacional según sus competencias, es de carácter general e impersonal. (...).

### **3.- Efectos salariales y prestacional con ocasión del cambio de empleo.**

La movilidad en el servicio tiene diferentes variables dependiendo de que el servidor público se encuentre escalafonado, en provisionalidad o desempeñando un cargo de libre nombramiento y remoción.

Este movimiento puede ser voluntario, como acontece en los casos de renuncia para aceptar otro cargo una vez se ha superado un concurso en la misma u otra entidad o por ascenso; por razones del servicio, en caso de reincorporación por supresión de empleos originada en la reestructuración de entidades, o por comisión de un empleado de carrera para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción; o por factores externos, como acontece con la reubicación por desplazamiento.

Para el análisis del presente asunto la Sala tendrá en cuenta, además, si existe solución de continuidad en la prestación del servicio, si hay terminación del vínculo laboral, si se cambia o no de entidad y si hay lugar al reconocimiento de derechos adquiridos, advirtiendo que las situaciones son variadas y que por tanto el criterio expuesto es necesariamente general.

Debe destacarse que algunos de los interrogantes encuentran solución clara en la ley y en otros se detectan lagunas normativas o preceptos de textura abierta que merecerán estudio especial bajo el supuesto de que por regla general el régimen salarial y prestacional por cambio de empleo es el del cargo que entra a

<sup>1</sup> Desde el decreto 1732 de 1960 – art. 12 – (hoy en día derogado) se dispuso que la clasificación de los empleos – de acuerdo a las funciones, responsabilidades y requisitos para su desempeño - sería el elemento fundamental a tener en cuenta para determinar la remuneración correspondiente, bajo el postulado de que todo empleo será remunerado con base en el sistema que garantice “el principio de igual salario para igual trabajo en condiciones similares”, principio que es reiterado por el artículo 8º del decreto 1950 de 1973. Ver además art. 75 dec. 1042/78

<sup>2</sup> JÈZE Gaston. Principios Generales del Derecho Administrativo. Tomo I, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1948, páginas 48 y siguientes. Sobre la clasificación del acto de nombramiento como acto condición ver además SERRA ROJAS Andrés, Derecho Administrativo, Editorial Porrúa S.A., México 1985, pág. 236. STASSINOPOULOS Michel, El acto administrativo. Traducción jurídica del doctor Francisco Sierra Jaramillo, 1981, págs. 42 y 62. BIELSA Rafael, Derecho Administrativo, Editorial La Ley, tomo II, sexta edición, 1980, págs. 163 y 164. RIVERO Jean, Derecho Administrativo. Instituto de Derecho Público, Universidad Central de Venezuela, Caracas, 1984, traducción de la 9ª edición, pág. 97.



desempeñarse; sin embargo, no siempre se varía el régimen prestacional, puesto que en algunas oportunidades, por especial protección del ordenamiento jurídico, debe supeditarse tal situación al cambio de entidad, o al retiro definitivo del servicio, o a la causa que origina el movimiento de personal. (...)

**4.9.- Al ser el empleado público de carrera reincorporado en otro empleo del nivel nacional o territorial, por razón de la supresión de su cargo o por razones de desplazamiento, qué régimen salarial y prestacional se les debe aplicar? ¿el que rige en la entidad donde se encontraba vinculado o el de la nueva entidad donde es reintegrado?"**

**4.9.1.- Reincorporación por supresión de cargos.** Como ha quedado expuesto nuestro ordenamiento jurídico protege los derechos adquiridos de los servidores públicos y prohíbe desmejorar sus condiciones salariales y prestacionales. Ahora, por vía general, si un servidor público se retira de una entidad con un régimen salarial y prestacional determinado y, posteriormente, se revincula al sector público pero a otro organismo con un régimen distinto, el principio ordinario es que queda sometido a éste último<sup>3</sup>. Sin embargo, no se puede desatender la causa o motivo de la desvinculación inicial, pues si es atribuible al Estado, por razones del servicio o de modernización de la entidad, como es el caso de la supresión de empleo, como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de planta de personal, por mandato legal el empleado de carrera administrativa tiene derecho preferencial "(...) a ser incorporado en **empleo igual o equivalente** de la nueva planta de personal" y si ello no es posible puede optar por "**ser reincorporados a empleos iguales o equivalentes** o a recibir indemnización". – art. 44 de la ley 909 de 2004<sup>4</sup> –

Esa equivalencia tiene que ser medida en todos los aspectos, funcionales, salariales, prestacionales, de requisitos, etc.<sup>5</sup>. De manera que en este evento la administración está obligada a reincorporar al empleado a un cargo con las mismas características del que tenía, caso en el cual mantendrá el régimen de cesantías retroactivas y, si no lo puede hacer, lo debe compensar en los términos fijados por la Corte Constitucional en la sentencia C- 880 de 2003<sup>6</sup>. Sin embargo ello no significa darle al empleado al cual es reincorporado el servidor un régimen salarial y prestacional distinto al señalado por la ley. (...)."

**CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCION SEGUNDA, Consejero ponente: VICTOR HERNANDO ALVARADO ARDILA, Bogotá, D.C., diecisiete (17) de mayo de dos mil doce (2012), Radicación número: 11001-03-25-000-2009-00141-00(2120-09) y 11001-03-25-000-2009-00146-00(2125-09), Actor: LUIS FERNANDO ZAMBRANO VALLEJO Y OTROS, Demandado: GOBIERNO NACIONAL.**

**"- Provisionalidad y carrera administrativa.** El ordenamiento legal ha previsto que los cargos de carrera pueden proveerse en provisionalidad, cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras éstos se asignan en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que

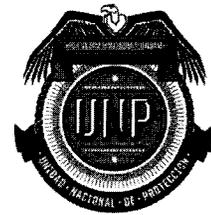
<sup>3</sup> Los arts.7º de la ley 27/92 y 41 de la ley 909 contemplaron como causal de retiro del servicio de los empleados de carrera la supresión del empleo en tanto que el artículo 37 de la ley 443/98 no lo hizo.

<sup>4</sup> "Artículo 45. (...) Cuando la incorporación se efectúe en un empleo igual no podrán exigirse requisitos distintos a los acreditados por los servidores al momento de su inscripción o actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa en el empleo suprimido. Cuando la incorporación se realice en un empleo equivalente, deberán acreditarse los requisitos exigidos por la entidad que esté obligada a efectuarla, de conformidad con el manual específico de funciones y requisitos de la misma.

<sup>5</sup> "Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa (...) e) Conformar (...)el Banco de Datos de ex empleados con derechos de carrera cuyos cargos hayan sido suprimidos y que hubieren optado por ser incorporados " – art. 11 ley 909/04 -

<sup>6</sup> Ver concepto 1539 de 2004, acápite 4.2.

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3



18

originó la vacancia temporal. Este tipo de nombramiento tiene un carácter eminentemente transitorio, con el fin de impedir que los nombramientos provisionales en los cargos de carrera se prolonguen de manera indefinida y se conviertan en institución permanente, tal como lo fue en pasado cercano.

Efectivamente, el poder discrecional de la administración se ve limitado, cuando media un concurso de méritos para proveer un cargo de la administración, pues la provisión de empleos públicos a través de la figura del concurso, obedece a la satisfacción de los altos intereses públicos y sociales del Estado, en cuanto garantiza un derecho fundamental como es el acceso a la función pública, realiza el principio de igualdad de tratamiento y de oportunidades de quienes aspiran a los cargos públicos en razón del mérito y la calidad y constituye un factor de moralidad, eficiencia e imparcialidad en el ejercicio de la función administrativa. Por lo tanto, la oportuna provisión de los empleos, con arreglo al cumplimiento estricto de las reglas del concurso y el reconocimiento efectivo de las calidades y el mérito de los concursantes asegura el buen servicio administrativo y demanda, cuando se presenten controversias entre la administración y los participantes en el concurso, de decisiones rápidas que garanticen en forma oportuna la efectividad de sus derechos, más aún cuando se trata de amparar los que tienen el carácter de fundamentales. (...)."

## 5. DESCANSO COMPENSATORIO EN LA UNP

El Gobierno ya sea del orden nacional, departamental o municipal goza de facultad discrecional para fijar la jornada de trabajo, con fundamento en los artículos 150 y en la Ley 4ª de 1992, en cuanto a la petición de horas extras, recargo nocturno, trabajo dominical y festivo, es necesario determinar que a los conductores mecánicos código 4103 grado 16, se les aplicara la normatividad vigente y específica de la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION, la cual está regulada por los Decretos 4057, 4065, y el 4067 del 2011, la resolución 0134 del 13 de abril de 2012, la resolución 092 del 05 de febrero de 2014, la resolución 351 del 26 de junio de 2014 y la Resolución 0351 e 2016, emitidas por LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION en cuanto a la Jornada máxima laboral en las cuales regula de manera clara y precisa dicho asunto y deja la claridad respecto a las horas extras, el trabajo dominical y festivo no dará lugar a reconocimiento solamente procederá la compensación en tiempo de descanso del servicio prestado, puesto que por sus especiales funciones tienen una jornada extraordinaria, de la cual el Honorable Consejo de Estado se ha pronunciado en varias oportunidades de las cuales transcribiré algunos apartes de ellas.

En el proceso no obra certificación detallada en donde conste que el actor hubiere laborado en algunas ocasiones por fuera de las horas reglamentarias (horas extras diurnas, nocturnas, dominicales, ni festivos) en el periodo que demanda, cuando define que los elementos probatorios son insuficientes para establecer indubitablemente los días festivos y las horas efectivamente laboradas, qué compensatorios fueron concedidos, las comisiones por servicios no arrojan esta información, no indican con claridad el trabajo suplementario en días de descanso obligatorio, la carga probatoria que corresponde a la demandante, como tampoco obra que este haya solicitado a la entidad demandada la compensación por los servicios prestados que excedieron la jornada máxima legal, para el tipo de funciones propias de su cargo.

**CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCION SEGUNDA, SUBSECCION "A", Consejero ponente: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO, Bogotá D.C., veintiocho (28) de junio de dos mil doce (2012), Radicación número: 05001-23-31-000-1999-01879-01(1690-10)**

(...).

### **CONSIDERACIONES**

*El problema jurídico se contrae a establecer si le asiste al demandante el derecho al reconocimiento y pago de las horas extras, recargos nocturnos, reajustes a las cesantías y demás prestaciones sociales dejadas de cancelar por parte del Municipio de Copacabana desde el año de 1992.*

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3

Página 19 de



*En el sub examine se demanda la nulidad del acto presunto que se configuró por el silencio que guardó el Municipio de Copacabana frente a la petición elevada por John Jairo Hernández el 8 de mayo de la misma anualidad, en virtud de la cual solicitó el reconocimiento y pago de las horas extras diurnas y nocturnas, dominicales y festivos laborados desde el año de 1992 y el correspondiente reajuste de las prestaciones sociales.*

*El actor disiente de la providencia del Tribunal, pues por una parte, considera que no pueden menoscabarse derechos laborales amparados por la Constitución y la ley y con ello pretender cancelar el trabajo suplementario por debajo de los topes mínimos legales permitidos, y de otra, porque en su parecer, a pesar de que no existe prueba concreta respecto de la cancelación de los dominicales y festivos, en caso de duda, ésta debe resolverse a favor del trabajador.*

*Según el recurrente, si a juicio del Gobierno Municipal los Guardas del Municipio de Copacabana debían prestar sus servicios sin sujeción a una jornada máxima, tal situación debía estar reglada mediante un acto administrativo o resolución gubernamental que autorizara la aplicación de una jornada superior a la legal.*

*Al respecto, el numeral 6° del artículo 313 de la Constitución Política dispone que corresponde a los Concejos Municipales determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del Alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales y comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.*

*El artículo 288 del decreto 1333 de 1986, Código de Régimen Municipal, establece que corresponde a los Concejos, a iniciativa del Alcalde respectivo, adoptar la nomenclatura y clasificación de los empleos de las Alcaldías, Secretarías y de sus oficinas y dependencias y fijar las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleos. Estas mismas funciones serán cumplidas por los Concejos respecto de los empleados de las Contralorías, Auditorías, Revisorías, Personerías y Tesorerías.*

*En relación con las entidades municipales descentralizadas, como lo es el Instituto de Tránsito y Transporte Municipal, el Título 9° del artículo 156 del Decreto 1333 de 1986, dispone que deben someterse a las normas que contenga la ley y a las disposiciones que dentro de sus respectivas competencias, expidan los Concejos y demás autoridades locales en lo atinente a su definición, características, organización, funcionamiento, régimen jurídico de sus actos, inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades de sus juntas directivas, de los miembros de éstas y de sus Representantes Legales.*

*Dentro de las facultades asignadas a las Juntas Directivas de las entidades descentralizadas municipales, además de aprobar los presupuestos de tales entidades, está la de fijar las escalas salariales y demás derechos y prebendas laborales a excepción de todas aquellas que sean facultades del Congreso de la República.*

*Entonces, la competencia para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, en el marco de la Constitución de 1991, requiere una interpretación sistemática y coherente de sus mandatos, a efectos de hacer compatible la autonomía que se reconoce a los entes territoriales, en especial la que hace referencia a la facultad de gobernarse por autoridades propias (artículo 287, numeral 1) con el esquema del Estado Colombiano definido como una república unitaria, para lograr que las atribuciones de los distintos órganos a nivel central y territorial no resulte anulada.*

*Así las cosas, es claro que existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de las entidades territoriales, así: Primero, el Congreso de la República, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en*

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3

Página 20 de



la determinación de este régimen. Segundo, el Gobierno Nacional, a quien corresponde señalar sólo los límites máximos en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los principios establecidos por el legislador. Tercero, las Asambleas Departamentales y Concejos Municipales, a quienes corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo de que se trate. Cuarto, los Gobernadores y Alcaldes, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dicten las Asambleas Departamentales y Concejos Municipales, en las ordenanzas y acuerdos correspondientes; emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional.

En este orden de ideas, es necesario precisar que el Congreso de la República está facultado para expedir la Ley Marco a la cual debe sujetarse el Gobierno Nacional para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos. El Gobierno fija el régimen prestacional de los empleados públicos de todos los órdenes –nacional, seccional o local-, bien que pertenezcan al nivel central de la administración, ora al nivel descentralizado, función que en todo caso es indelegable en las Corporaciones Públicas Territoriales, las cuales no podrán arrogárselas; el régimen salarial de los empleados públicos de las entidades descentralizadas se fija de manera concurrente, con la intervención del Congreso, el Gobierno Nacional, y las Juntas Directivas y Directores y Gerentes de tales entes; y el límite salarial de todos los servidores públicos de las entidades territoriales y de sus entes descentralizados por servicios, es establecido por el Gobierno guardando equivalencias con cargos similares del orden nacional, de manera que aquellas no pueden desbordar ese marco.

Precisado lo anterior, la Sala se pronunciará sobre los argumentos expuestos por el apelante relativos a que “no existe acto administrativo emitido por la autoridad competente que avale la ejecución de sus servicios por fuera de la jornada laboral establecida en la Ley”.

Al respecto el numeral 6° del artículo 313 de la Constitución Política dispone que corresponde a los Concejos Municipales determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias, las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos, crear, a iniciativa del Alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales y comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.

El artículo 3° de la Ley 4ª de 1992, establece que el sistema salarial de los servidores públicos estará integrado por los siguientes elementos: la estructura de los empleos, de conformidad con las funciones que se deban desarrollar y la escala y tipo de remuneración para cada cargo o categoría de cargos. Y el artículo 2° literal j) dispone que para la fijación del régimen salarial -y prestacional también- se tendrá en cuenta el nivel de los cargos, esto es, la naturaleza de las funciones, sus responsabilidades y las calidades exigidas para su desempeño.

Por su parte, el artículo 42 del Decreto 1042 de 1978, establece que además de la asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos, del valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios.

El artículo 13 de la norma en mención señala que la asignación básica correspondiente a cada empleo, está determinada por sus funciones y responsabilidades, así como por los requisitos de conocimiento y experiencia requeridos para su ejercicio, según la denominación y el grado establecidos en la nomenclatura y la escala del respectivo nivel.

El artículo 42 ibídem indica que son factores de salario, y por ende deben entenderse como una retribución o contraprestación directa por los servicios que presta el trabajador, la asignación básica, el valor del trabajo suplementario y el realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, los



incrementos por antigüedad, los gastos de representación, la prima técnica, el auxilio de transporte, el auxilio de alimentación, la prima de servicio, la bonificación por servicios prestados y los viáticos percibidos por los funcionarios en comisión.

Por escala de remuneración, o tabla salarial, se ha entendido que consiste en un ordenamiento numérico contentivo de los diferentes grados de remuneración que pueden existir, ubicados desde el inferior hasta el superior, para hacerles corresponder a cada uno de ellos determinadas consecuencias económicas, las que se reconocen por unidad de tiempo de servicio.

Así las cosas, de las precisiones anteriormente realizadas y ante los límites que propone la existencia de la competencia concurrente, es evidente que en el sub examine no existe acto administrativo que autorice el desempeño de las funciones del peticionario en horas extras diurnas, nocturnas y días festivos, pues como es bien sabido, factores como éste sólo podían ser fijados por el Congreso de la República, o por el Presidente, en ejercicio de las Facultades Extraordinarias, quien debe actuar con sujeción a la Ley Marco que para el efecto expida el Congreso.

Ahora bien, establecido lo anterior y previo a analizar si efectivamente existe prueba sobre el trabajo realizado en exceso a la jornada ordinaria, es necesario señalar que el régimen que gobierna en este aspecto a los empleados públicos del orden territorial es el Decreto 1042 de 1978, pues si bien dicho precepto en principio rigió para los empleados de la Rama Ejecutiva del orden nacional, el artículo 2º de la Ley 27 de 1992 hizo extensivas a las Entidades Territoriales las disposiciones que regulan el régimen de administración de personal contenidas no solamente en la norma precitada, sino en los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968, Ley 13 de 1984 y 61 de 1987.

La extensión de la anterior normatividad fue reiterada por el artículo 87 inciso segundo de la Ley 443 de 1998, que establece:

*“Las disposiciones que regulan el régimen de administración de personal, contempladas en la presente Ley y las contenidas en los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1978 y demás normas que los modifiquen, sustituyan o adicionen, se aplicarán a los empleados que prestan sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo 3º de la presente Ley.”*

Dentro de los empleados a que hace referencia el artículo 3º de la Ley 443 de 1998, están los que prestan sus servicios en la Rama Ejecutiva del nivel departamental, distrital, municipal y sus Entes Descentralizados, conclusión según la cual, el Decreto 1042 de 1978 aplica para los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden territorial en materia de jornada de trabajo y del trabajo en días de descanso obligatorio.

En razón de lo anterior, es necesario establecer que la jornada laboral ordinaria de los Guardas de Tránsito, por ser una actividad de vigilancia, puede ser de doce (12) horas diarias, sin exceder de sesenta y seis (66) horas semanales, toda vez que éstos no están sujetos al límite de la jornada laboral ordinaria y que bien podía la administración municipal establecer una jornada laboral excepcional.

Establecido lo anterior, se revisará el marco legal correspondiente a la jornada laboral, horas extras, dominicales y festivos, a efectos de determinar si la parte actora tiene derecho al reconocimiento de estas prestaciones.

El artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 estableció la jornada ordinaria para los empleados públicos en los siguientes términos:

*“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*

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3



horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas.

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

El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras<sup>7</sup>.”

Así las cosas, la anterior norma es aplicable a los empleos indicados en el Decreto 1042 de 1978, sometidos a jornada ordinaria, ya sea del orden nacional o territorial.

De esta norma se deduce que la jornada ordinaria de trabajo semanal corresponde a cuarenta y ocho (48) horas semanales, pero hace la observación de que a aquellos empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce (12) horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de sesenta y seis (66) horas.

Dentro de esos límites fijados en el artículo, podrá el jefe del organismo establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. Hace la advertencia de que el trabajo realizado el día sábado, no da derecho a remuneración adicional, salvo que exceda la jornada máxima semanal, aplicándose lo dispuesto para las horas extras.

El artículo 35 del Decreto 1042 citado, regula que cuando las labores se desarrollen ordinaria o permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, la parte del tiempo laborado durante estas últimas se remunerará con recargo del 35%, pero podrá compensarse con periodos de descanso.

Cuando por razones especiales de servicio fuere necesario realizar trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, condiciona el artículo 36 del decreto 1042, que el Jefe del organismo o la persona en quien este hubiere delegado tal atribución, autorizará descanso compensatorio o pago de horas extras.

Limita el artículo 36 referido el pago de las horas extras o el reconocimiento del descanso compensatorio, a los siguientes requisitos:

“a) (literal modificado por el artículo 12 del Decreto 660 de 2000) 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 el nivel asistencial hasta el grado 19. (...)

En los despachos antes señalados sólo se podrán reconocer horas extras máximo a dos (2) Secretarios a los que se refiere el inciso anterior.

PARÁGRAFO 1°. (...)

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

PARAGRAFO 2°. Amplíese 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, a ochenta (80) horas extras mensuales.

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

<sup>7</sup> Modificado en lo pertinente por los artículos 1° al 3° del Decreto 85 de 1986.



b) El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita, en la cual se especifican las actividades que hayan de desarrollarse.

c) El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con un recargo de veinticinco por ciento sobre la remuneración básica fijada por la ley para el respectivo empleo.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras.

d) (Modificado por el artículo 13 del Decreto 10 de 1989). (...) En ningún caso podrá pagarse más de cincuenta (50) horas extras mensuales.

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

Por su parte, el artículo 39 del decreto 1042 de 1978 regula el trabajo ordinario en días dominicales y festivos, y la forma en que se debe remunerar, de la siguiente manera:

*"ARTICULO 39. DEL TRABAJO ORDINARIO EN DIAS DOMINICALES Y FESTIVOS. Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten servicio por el sistema de turnos, los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deben laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.*

*La contraprestación por el día de descanso compensatorio se entiende involucrada en la asignación mensual."*

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ordinario en días dominicales y festivos. El análisis precedente rebate la tesis planteada por la entidad, consistente en que para el orden municipal y departamental, en materia de jornada de trabajo, debe aplicarse el artículo 3º de la ley 6ª de 1945, y sobre la regulación del trabajo y descanso en dominicales y festivos, aplica la Ley 57 de 1926 y el Decreto 1278 de 1931.

La Corte Constitucional en sentencia C-1063/2000, al estudiar la demanda de inconstitucionalidad parcial contra el artículo 3º de la Ley 6ª de 1945, señaló que se encuentra vigente pero cobija únicamente a los trabajadores oficiales de cualquier orden, pues respecto de los empleados públicos, así como de los trabajadores del sector privado, otras disposiciones han venido a regular el tema de la jornada de trabajo máxima legal.

Además de lo expuesto, no podría ser otra la interpretación aplicable a los empleados territoriales, porque una disquisición diferente iría en contra del principio de igualdad ya que se les exigiría una jornada superior que a los demás empleados del nivel municipal, como en este caso. (...)

**CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN B, Consejera ponente: SANDRA LISSET IBARRA VELEZ, Bogotá, D.C., diecinueve (19) de febrero de dos mil quince (2015), Radicación número: 25000-23-25-000-2010-00780-01(3594-13).**

De acuerdo con el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, la **jornada ordinaria** laboral de los empleados públicos corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas semanales, no obstante, la mencionada disposición prevé la existencia de una **jornada especial** de doce horas diarias, sin exceder el límite de 66 horas semanales, para empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia.

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3

Página 24 de



13

"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 implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas.

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

El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras<sup>8</sup> "

Como se desprende de la norma, la jornada ordinaria de trabajo corresponde a 44 horas semanales, pero se contempla una excepción para aquellos empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, a los que podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro de esos límites fijados en el artículo, podrá el jefe del organismo establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras; hace la advertencia que el trabajo realizado el día sábado, no da derecho a remuneración adicional, salvo que exceda la jornada máxima semanal, aplicándose lo dispuesto para las horas extras.

La regla general para empleos de tiempo completo es de 44 horas semanales<sup>9</sup> y por excepción la Ley 909 de 2004<sup>10</sup>, creó empleos de medio tiempo o de tiempo parcial.

La jornada laboral se encuentra íntimamente ligada al salario, así pues, éste puede tener variables según la naturaleza de las funciones y las condiciones en se deben ejercer, se encuentra por ejemplo **el trabajo nocturno** comprendido entre las 6 p.m. y las 6 a.m., que tiene una sobre remuneración del 35%, o el **trabajo suplementario por dominicales** y festivos, así como el ordinario o habitual y el ocasional, que tiene una regulación específica.

#### **Recargo Nocturno. –**

El artículo 35 del Decreto 1042 citado, regula que cuando las labores se desarrollen ordinaria o permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, la parte del tiempo laborado durante éstas últimas se remunerará con recargo del 35%, pero podrá compensarse con periodos de descanso.

#### **Trabajo ordinario en días dominicales y festivos.-**

Por su parte, el artículo 39 del Decreto 1042 de 1978, regula el trabajo ordinario en días dominicales y festivos, y la forma en que se debe remunerar, de la siguiente manera:

"ARTICULO 39. DEL TRABAJO ORDINARIO EN DIAS DOMINICALES Y FESTIVOS. Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten

<sup>8</sup> Modificado en lo pertinente por los artículos 1 al 13 del Decreto 85 de 1986.

<sup>9</sup> Decreto 1042 de 1978, artículo 33.

<sup>10</sup> Artículo 22.



*servicio por el sistema de turnos, los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deben laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo. La contraprestación por el día de descanso compensatorio se entiende involucrada en la asignación mensual.*

*Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente decreto se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ordinario en días dominicales y festivos. "*

*Conforme a la disposición trascrita, el trabajo realizado en días de descanso obligatorio es trabajo suplementario por cumplirse por fuera de la jornada ordinaria y recibe una remuneración diferente a la señalada para el trabajo realizado como suplementario en días hábiles, que corresponde al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, es decir, con un recargo del 100%, sin perjuicio de la remuneración habitual.*

*Contempla igualmente la norma el derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio, cuya remuneración se entiende incluida en el valor del salario mensual y cuando dicho compensatorio no se concede o el funcionario opta porque se retribuya o compense en dinero (si el trabajo en dominical es ocasional), la retribución debe incluir el valor de un día ordinario adicional.*

#### **Jornada Extraordinaria.-**

*Se denomina así a la jornada que excede la jornada ordinaria. Se presenta cuando por razones especiales del servicio es necesario realizar trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, en cuyo caso, el jefe del respectivo organismo o las personas en quienes esté delegada la función, autorizan el descanso compensatorio o el pago de horas extras.*

*Se encuentra regulada en los artículos 36, 37 Y 38 del Decreto Ley 1042 de 1978 y en las normas que anualmente establecen las escalas de asignación básica mensual para los empleados públicos.*

*Para su reconocimiento y pago deben cumplirse los siguientes requisitos:*

- o Que el empleado pertenezca a los niveles técnicos asistencial hasta los grados 09 y 19, respectivamente.*
- o Que el trabajo suplementario sea autorizado previamente mediante comunicación escrita.*
- o Su remuneración se hará: con un recargo del 25% si se trata de trabajo extra diurno o con un recargo del 75% cuando se trate de horas extras nocturnas.*
- o No se puede pagar en dinero más de 50 horas extras mensuales.*
- o Cuando no tienen un reconocimiento y pago de las horas extras. Únicamente procede la compensación en tiempo de descanso remunerado del servicio prestado, donde es un (1) día por cada 8 horas que haya excedido las jornadas laborales.*
- o Si el empleado se encuentra en comisión de servicios, y trabaja horas extras, igualmente tendrá derecho a su reconocimiento y pago.*
- o Son factor de salario para la liquidación de cesantías y pensiones. (...)*

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3



14

## 6. VIATICOS.

Los viáticos se pueden definir como las sumas destinadas a facilitar o proveer medios necesarios para el cumplimiento de una función determinada por parte del servidor, pero que no están destinadas a retribuir directamente dicha función, **no** deben tenerse en cuenta como un factor determinante para calcular el IBL, además no gozan de habitualidad, no tienen como lo ha definido el Honorable Consejo de Estado, la condición de permanencia, en el caso concreto de los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION, dichas sumas no gozan de dichos criterios antes mencionados por lo tanto no pueden ser tomados como factor salarial.

**Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda Subsección "B", sentencia del 25 de septiembre de 2008. Expediente 2573-07, Consejero Ponente: Gerardo Arenas Monsalve. (...).** En cuanto a los viáticos, esta Corporación ha expresado:

*"en efecto, se ha considerado a los viáticos como aquella asignación que es capaz de retribuir y, por ende, remunerar la labor prestada, cuando sufragan la manutención y el alojamiento del servidor en el lugar donde tenga que cumplir la comisión de servicios, pero siempre que cumplan con la condición de habitualidad y permanencia en su ingreso. Lo anterior significa que si se perciben ocasionalmente por el empleado no adquieren el carácter remunerativo de la labor prestada."*<sup>11</sup>

Por lo anterior, los aludidos viáticos no cumplen con el criterio de habitualidad o permanencia, y en consecuencia no es posible incluirlos como factores de liquidación de la prestación, como quiera que si bien tienen el carácter de asignación que reviste un sentido más amplio que el concepto de salario, no tienen la condición remunerativa, puesto que no tiene vocación de permanencia. (..)

Sin embargo, se debe precisar que los Viáticos son tenidos en cuenta únicamente (taxativo) para liquidar cesantías y pensiones, siempre y cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta (180) días en el último año de servicio, por mandato expreso de ley, lo cual la UNP, cumple de conformidad a lo estipulado en el artículo 45 del decreto 1045 de 1978.

## 7. PRESCRIPCIÓN DE LA OBLIGACIÓN.

En caso de ser condenada la entidad demanda, se deberá tener en cuenta la prescripción trienal de los derechos salariales consagrada en el artículo 41 del Decreto 3135 de 1968:

*"Las acciones que emanen de los derechos consagrados en este Decreto prescribirán en tres años, contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del empleado o trabajador ante la autoridad competente, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso igual."*

A su vez, el artículo 102 del Decreto 1848 de 1969, preceptúa:

*"1. Las acciones que emanen de los derechos consagrados en el Decreto 3135 de 1968 y en este decreto, prescriben en tres (3) años, contados a partir de la fecha en que la respectiva obligación se*



*haya hecho exigible.*

*2. El simple reclamo escrito del empleado oficial, formulado ante la entidad o empresa obligada, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, por un lapso igual”.*

De dichas disposiciones se desprende que los derechos laborales de los empleados públicos prescriben al cabo de tres (3) años contados a partir de la fecha en que la respectiva obligación se hizo exigible.

En este orden, por efectos de la prescripción trienal, dado que la reclamación administrativa fue elevada el 13 de diciembre de 2016 bajo el Código EXT16-00096156, el derecho le asiste al demandante partir del 13 de diciembre de 2016 en adelante hasta la vigencia del vínculo legal y **EXCEPCIONES:**

### **1. EXISTENCIA DE VÍNCULO LEGAL Y REGLAMENTARIO.**

Entre el demandante, servidor público y la UNP, existe es una relación legal y reglamentaria.

El actor goza de una jornada ordinaria especial por el carácter de las funciones propias de su cargo, las cuales implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, amparada por el régimen general del empleado público, por si incorporación con la conservación de derechos salariales y prestacionales como ex funcionario del DAS y por reglamentación de la entidad receptora, UNP, las dos últimas conforme al régimen general, el cual responde a fines constitucionales legítimos.

### **2. INDEBIDA FORMULACIÓN DE LA PRETENSIÓN.**

En las pretensiones formuladas, no indicó la norma que reglamenta el vínculo legal del demandante, que por apreciación del apoderado de la parte actora vulnera el ordenamiento constitucional, frente a las cuales motivó la inaplicabilidad y la declaratoria de nulidad.

Existe diferencia entre la pretensión de inaplicabilidad escrita en la solicitud de conciliación prejudicial ante el Procurador delegado y en la pretensión escrita en la demanda, pues en la primera hace referencia a la norma del DAS - Decreto 1932 de 1989, pero en el medio de control se omitió.

### **3. INEXISTENCIA DEL DERECHO Y DE LA OBLIGACION**

Conductor mecánico código 4103 grado 16, se les aplicara la normatividad vigente y específica de la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION, la cual está regulada por los Decretos 4057, 4065, y el 4067 del 2011, la resoluciones de la UNP - 0134 de 2012, 0092 de 2014, 0351 de 2014 y 0362 de 2016 emitidas por LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION en cuanto a la Jornada máxima laboral ordinaria, en las cuales, regula de manera clara y precisa dicho asunto y deja la claridad respecto a las horas extras, el trabajo dominical y festivo que no dará lugar a reconocimiento, sino solamente procederá la compensación en tiempo de descanso del servicio prestado, puesto que por sus especiales funciones tienen una jornada ordinaria especial.

Por otra parte, se incluye los viáticos para efectos de la liquidación del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieren derecho los oficiales de Protección, siempre y cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta (180) días en el último año de servicio.

Mal haría la UNP en el supuesto de reconocer lo pretendido, pues de conformidad con lo dispuesto por la Constitución Política de 1991 en el artículo 6, el extralimitarnos en funciones es objeto de investigación y de sanción conforme a lo preceptuado en la Ley 734 de 2002.



15

Realmente, el marco normativo aplicable al régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la Unidad Administrativa especial del orden nacional –UNP, está conforme con la Constitución Política, y establece que los empleados de la UNP con funciones que implican actividades discontinuas, intermitentes, de control, de protección o de análisis de seguridad, quienes tienen disponibilidad permanente y se les puede señalar una Jornada de 12 horas diarias sin que en la semana excedan un límite de 66 horas. Sin embargo, por especiales razones del servicio, se dispone una jornada hasta de 18 horas diarias, sin que en la semana exceda 72 horas, es decir, son 6 horas adicionales al mes, cuando sea expresamente autorizado.

#### **4. COBRO DE LO NO DEBIDO / Pago / falta de causa para pedir.**

El actor pretende que la UNP le pague en dinero la jornada de servicio extraordinaria o adicional, por la función misional efectivamente causada, haciendo caso omiso a los compensatorios, es decir, no realiza la gestión y trámite interno para el efectivo disfrute de descanso compensatorio, que es un día de descanso remunerado por cada 8 horas de servicio adicional.

La UNP, para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieron derecho los oficiales de Protección, en la liquidación de cesantías y pensiones, ha incluido los viáticos, siempre y cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta (180) días en el último año del servicio.

#### **5. PRESCRIPCIÓN**

Por no tratarse de prestaciones periódica, por lo que por ser salario, si prescribe y opera contados a partir de los años anteriores a los últimos tres de la presentación del derecho de petición -01 de enero de 2012, es decir, desde fecha de vinculación en mención hasta la fecha de la respuesta de la reclamación.

#### **6. ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA E INJUSTIFICADO DEL ACTOR**

Al pretender recibir un dinero que la ley no autoriza, y más bien expresamente no lo contempla, para el servidor público con misión misional de la UNP, teniendo en cuenta que en ningún caso el compensatorio constituye trabajo suplementario u horas extras.

#### **7. BUENA FE Y LEGALIDAD DEL RESPUESTA ACUSADA.**

La UNP, como entidad pública debe someterse a la ley, en consecuencia, no desconoció la normativa vigente y cumplió con el mandato de ley, al reglamentar la compensación para jornada cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes y demás, conforme a la norma vigente, al derecho en la creencia de que no vulnera derecho alguno.

#### **8. IMPOSIBILIDAD DE CONDENA EN COSTAS.**

En el actuar de la UNP se debe presumir la buena fe, a menos que se demuestre lo contrario (art 171 CCA). De conformidad a la Sentencia del Consejo de Estado, sección Tercera, del 30 de marzo de 2011, expediente 13001233100198907513 (18347): "(...)en otros términos, en medida en que la demanda o su oposición sea temerarias porque no asiste a quien la presenta un fundamento razonable, o hay de su parte una injustificada falta de colaboración en el aporte o práctica de pruebas, o acude a la interposición de recursos con interés meramente dilatorio se considera que ha incurrido en una conducta reprochable que la obliga a correr con los gastos realizados por la otra parte para obtener un pronunciamiento judicial". Lo cual también se fundamenta en lo dispuesto en el artículo 55 de la ley 446 de 1998.

#### **9. GENERICA o INOMINADA:**

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3  
31



Las demás excepciones, que no hubiesen sido presentadas, pero de acuerdo con la ley, encuentre probadas dentro de la presente demanda (Art 164 C.C.A; Art. 187 CPACA; Art 306 C.PC; Art 282 CGP).

#### IV. PRUEBAS

Con el objeto que sean valoradas y se practiquen en el momento procesal correspondiente y oportuno, me permito adjuntar al proceso las siguientes pruebas:

##### 1. Documentales:

- *Los antecedentes administrativos –Historia laboral, los cuales constan en un (1) cd de conformidad a la información entregada por Talento Humano de la UNP.*
- *Solicito al señor Juez, se tenga como prueba, una vez sean presentados los antecedentes administrativos – Historia laboral- de la actuación objeto del proceso, para así dar cumplimiento al requisito exigido en el parágrafo 1 del artículo 175 de la ley 1431 de 2011.*
- *Resolución 0362 de 1 de junio de 2016. ( CD medio magnético.)*
- *Resolución 0351 del 26 de junio de 2014. ( CD medio magnético)*
- *Resolución 0092 del 5 de febrero de 2014. ( CD medio magnético)*
- *Resolución 0134 de 13 de abril de 2012. ( CD medio magnético)*
- *Resolución 137 de abril 1 del 2013. ( CD medio magnético)*
- *Resolución 0554 del 17 de octubre de 2014, manual específico de funciones y competencias laborales de la UNP ( CD medio magnético.)*
- *Resolución 0004 del 9 de noviembre de 2011, manual específico de funciones y competencias laborales de los empleados de la planta de personal de la UNP. ( CD medio magnético).*
- *Resolución 0357 del 24 de septiembre de 2012, manual específico de funciones y competencias laborales de los empleados de la planta de personal de la UNP. ( CD medio magnético).*
- *Resolución 0087 de 27 de febrero 2013. ( CD medio magnético).*
- *Resolución 0416 del 20 de septiembre de 2013, ajusta parcialmente Resolución 0357 del 24 de septiembre de 2012 y dicta otras disposiciones. ( CD medio magnético)*
- *Decreto 1042 de 1978, Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones. ( CD medio magnético)*
- *Decreto 1045 de 1978, las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional. ( CD medio magnético)*

##### V. ANEXOS:

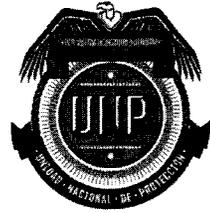
- ✓ *Un CD con los antecedentes administrativos.*
- ✓ *Un CD con el régimen legal y reglamentario de la UNP -NORMATIVIDAD UNP.*
- ✓ *Demás pruebas documentales en mención impresas*
- ✓ *Poder debidamente conferido con sus anexos.*

Nota: Sr, Juez en caso que no allegue el poder al momento de la contestación, informo que por dificultades con correspondencia de la UNP no me ha llegado, de acuerdo a la información dada. Pero una vez llegue lo aportare en forma veraz y oportuna.

##### VI. NOTIFICACIONES:

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3

Página 30 de



- 16
- Apoderada: En la secretaria de su despacho. En forma expresa, manifiesto: que autorizo a recibir notificación por correo electrónico (art.205 C.P.A.C.A y recibir el mensaje de datos (artículo 201 inciso 3 del idem) al correo unp.oralidad.adm@outlook.es
  - Poderdante: Unidad Nacional de Protección (UNP), recibe las notificaciones en la Carrera. 63 #14 - 95, Puente Aranda - Bogotá,. Igualmente se ha habilitado correo electrónico para efectos de notificaciones judiciales: [notificacionesjudiciales@unp.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@unp.gov.co), el cual se encuentra referenciado en la página web de la UNP, lo anterior para agilizar el envío de notificación, sin embargo siguen recibiendo notificaciones por escrito en la dirección de correspondencia en mención, dirigido a la Oficina Asesora Jurídica de la UNP.

Atentamente,

**ALAIN STEVEN JAIMES ROJAS**

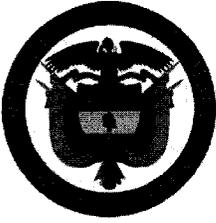
C.C 80.176.0876

T.P 186.907 C.S.

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
[www.unp.gov.co](http://www.unp.gov.co) – [correspondencia@unp.gov.co](mailto:correspondencia@unp.gov.co)  
SGI-FT-05 V3

31

Página 31 de



OF118-00049013

Bogotá D.C. martes, 6 de noviembre de 2018

Señores  
**JUZGADO 16 ADMINISTRATIVO DE BOGOTA**  
Jadmin16bta@notificacionesrj.gov.co  
Carrera 57 No. 43-91  
Bogotá.

Proceso: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO  
Demandante: DANILO OBANDO  
Demandado: Unidad Nacional de Protección  
Radicado: **11001333501620170022500**

**Asunto: Otorgamiento de Poder**

**ANDRÉS FELIPE VARGAS TORRES**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 80.093.874, abogado titular de la T.P. No. 158.753 del Consejo Superior de la Judicatura, en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica de la Unidad Nacional de Protección – UNP, de conformidad con la Resolución No.1504 del 23 de octubre de 2018, entidad con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio propio, adscrita al Ministerio del Interior, creada mediante Decreto - Ley 4065 del 31 de octubre de 2011, manifiesto que confiero PODER ESPECIAL, amplio y suficiente al abogado **ALAIN STEVEN JAIMES ROJAS** identificado como aparece al pie de su firma, para que asuma la personería y defensa de los intereses de la Unidad Nacional de Protección – UNP en todo lo relacionado con el proceso de la referencia.

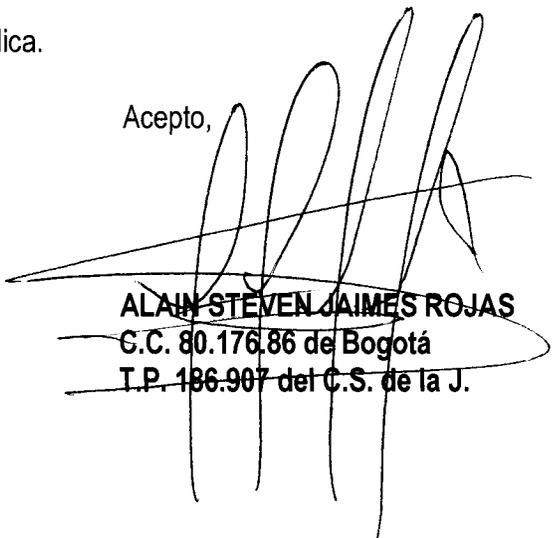
El abogado **ALAIN STEVEN JAIMES ROJAS** queda ampliamente facultado para notificarse de providencias, contestar la demanda, proponer excepciones, solicitar y practicar pruebas, transigir, conciliar, presentar recursos, renunciar, sustituir y todas las demás inherentes al poder conferido y que le confiere la Ley.

Sírvase su señoría, reconocer personería jurídica.

Cordialmente,

  
**ANDRÉS FELIPE VARGAS TORRES**  
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica  
Unidad Nacional de Protección

Acepto,

  
**ALAIN STEVEN JAIMES ROJAS**  
C.C. 80.176.86 de Bogotá  
T.P. 186.907 del C.S. de la J.

Unidad Nacional de Protección  
Conmutador 4269800  
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97  
Bogotá, Colombia.  
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co  
SGI-FT-05 V3

Página 1 de 1