



CIRCULAR No. 14

PARA: GOBERNADORES, ALCALDES Y SECRETARIOS DE EDUCACIÓN DE ENTIDADES TERRITORIALES CERTIFICADAS EN EDUCACIÓN

DE: MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL

ASUNTO: ORIENTACIONES SOBRE HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS, DOTACIÓN Y BIENESTAR DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

FECHA: 31 MAYO 2013

El Ministerio de Educación Nacional en el marco de las competencias establecidas en el artículo 5º de la Ley 715 de 2001, en especial los numerales 5.9, 5.11 y 5.14, mediante la presente Circular se permite orientar a las entidades territoriales sobre el procedimiento para la autorización, reconocimiento y pago de horas extras del personal administrativo al servicio del sector educativo, que se financia con cargo a los recursos del Sistema General de Participaciones- SGP, dentro del marco legal que le sea aplicable, y el suministro de la dotación de trabajo de que trata la Ley 70 de 1988 y su Decreto reglamentario 1978 de 1989.

Teniendo en cuenta que la prioridad del gasto con los recursos del SGP que reciben las entidades territoriales certificadas para el financiamiento de la prestación del servicio educativo, es el pago de las obligaciones laborales y prestacionales, incluidas las horas extras y la dotación, le corresponde a las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas en el marco de la normatividad vigente, liderar el proceso para que mediante acto administrativo se definan los procedimientos para la autorización, reconocimiento y pago del trabajo suplementario, para lo cual debe considerarse en forma general:

- El cumplimiento de la jornada laboral
- La necesidad del servicio en los establecimientos educativos
- La existencia de recursos, para lo cual se requiere de la expedición previa del certificado disponibilidad presupuestal.



1. JORNADA MÁXIMA LABORAL PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES, DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO, DOMINICALES Y DÍAS FESTIVOS.

La Corte Constitucional en Sentencia C-024 de 1998, realizó las siguientes consideraciones:

“La protección al trabajo establecida por mandato del artículo 25 constitucional, incluye la fijación de jornadas máximas, dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la relación laboral y estén sometidos a las órdenes del patrono. La jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin periodos de descanso razonable previamente estipulados, atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior.

(...)

Así pues, toda relación laboral establecida por empleadores particulares, o por el Estado o entidades públicas en su condición de patronos, exige a la luz del ordenamiento jurídico, jornadas máximas y los periodos de descanso a ellas correspondientes.”

Con la sentencia C-1063 del 16 de agosto de 2000, la Corte unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial, considerando que el Decreto 1042 de 1978 se aplica a los empleados públicos del orden territorial, ya que este Decreto adiciona el 2400 de 1968, y el artículo 87 de la Ley 443 de 1998, modificado por el artículo 55 de la Ley 909 de 2004, dispuso que el Decreto 2400 y las normas que lo modificaran, sustituyeran o adicionaran son aplicables a dichos empleados.

En este sentido, para los empleados públicos del nivel territorial la jornada máxima laboral es la establecida en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, jornada que igualmente aplica para los administrativos del sector educativo incluyendo los celadores, de conformidad con el Decreto 085 de 1981.

Por otra parte, el artículo 3º de la Ley 6 de 1945 determina que las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día.

Dentro del límite máximo fijado en el artículo anteriormente citado, 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.

¹ Modificó la parte del artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, que establecía: “... 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.”



El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal.

Así las cosas, la entidad territorial al definir el procedimiento para la autorización, reconocimiento, pago y/o descanso compensatorio a los servidores administrativos, debe tener en cuenta, además de los requisitos enunciados anteriormente de cumplimiento a la jornada máxima laboral, necesidades del servicio y disponibilidad presupuestal, lo dispuesto en los artículos 33 al 40 del Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios², entre los que se destaca:

- El trabajo suplementario se debe autorizar previamente, mediante comunicación escrita en que se detallen las tareas que han de realizarse.
- El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se realiza mediante resolución motivada y se liquida con los porcentajes que establece la norma según se trate de horas diurnas, nocturnas, festivos o dominicales.
- El empleo que ejerza el funcionario debe pertenecer al Nivel Técnico o Nivel Asistencial y la asignación básica mensual que devengue debe guardar correspondencia como máximo a la establecida por el Gobierno Nacional para Nivel Asistencial hasta el grado 19 y Técnico hasta 09³.
- En ningún caso podrá pagarse más de 50 horas mensuales. El tiempo de trabajo suplementario que exceda ese tope será reconocido en descanso compensatorio.
- El pago de las horas extras procede siempre que el servidor haya cumplido con su jornada semanal de trabajo.
- En ningún caso las horas extras tendrán carácter permanente.

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, para lo cual la secretaría de educación deberá organizar los turnos de trabajo semanalmente que permitan garantizar que los funcionarios salgan a disfrutar del tiempo compensatorio.

Igualmente, para los servidores que por razones del servicio excedan en un mes las 50 horas extras, el tiempo que supere dicho tope se deberá reconocer en descanso compensatorio dentro del mes siguiente a razón de un día por cada ocho (8) horas de trabajo, para lo cual se deben dar instrucciones precisas a los rectores, para que den cumplimiento a la certificación del tiempo laborado al finalizar el respectivo mes en el

² Artículo 13 del Decreto 10 de 1989 que modificó los artículos 36 y 40 del Decreto 1042 de 1978. Igualmente se debe verificar los decretos que anualmente expide el Gobierno Nacional mediante los cuales se fijan las escalas de remuneración de los servidores público de la Rama ejecutiva del nivel nacional, para 2012 el Decreto el 0853 del 25 de abril.

³ Para la vigencia 2013, la asignación básica mensual para el grado 09 del nivel técnico es de \$1.163.588 y el grado 19 del nivel asistencial es de \$1.249.043 (ver Decreto 1029 de 2013).



cual se prestó el servicio. Para el cierre de vigencia fiscal, en el mes de diciembre debe quedar causada la totalidad de las horas extras autorizadas durante el respectivo año.

2. DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR – LEY 70 DE 1988

La dotación a que hace referencia la Ley 70 de 1988 y el Decreto reglamentario 1978 de 1989, es una prestación social a que tienen derecho los servidores públicos que devenguen una remuneración mensual inferior a dos veces el salario mínimo legal vigente, consistente en el suministro de manera gratuita de material de calzado y vestido apropiado para la clase de labores que desempeñe el servidor.

La dotación se debe suministrar tres veces al año: el 30 de abril, 30 de agosto y 20 de diciembre.

Para tener derecho a la dotación ordenada en la Ley 70 de 1988, el servidor debe tener con la entidad obligada a entregar la dotación, una vinculación permanente mediante una relación legal y reglamentaria, y haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro.

El artículo 6 del Decreto 1978 de 1989, determina:

“Las entidades a que se refiere la Ley 70 de 1988 y este Decreto, definirán el tipo de calzado y vestido de labor correspondiente, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad;*
- b) Naturaleza y tipo de función que desempeña el trabajador;*
- c) Clima, medio ambiente, instrumentos, materiales y demás circunstancias y factores vinculados directamente con la labor desarrollada.*

Artículo 7. Los beneficiarios de la dotación de calzado y vestido de labor quedan obligados a recibirlos debidamente y a destinarlos a su uso en las labores propias de su oficio, so pena de liberar a la entidad territorial de la obligación correspondiente (Decreto 1978 de 1989)”.

La secretaría de educación en coordinación con el área encargada de la contratación en la entidad territorial, deberá adelantar de manera oportuna los trámites pertinentes a fin de garantizar el proceso contractual para la adquisición y el suministro oportuno de la dotación para el personal administrativo del sector educativo, que cumpla con los requisitos para ser acreedor a dicha prestación, en los términos y oportunidades establecidos en la Ley.

Teniendo en cuenta que los recursos del SGP asignados anualmente a las entidades certificadas en educación tienen como prioridad el pago de los salarios y prestaciones sociales del personal viabilizado para el sector educativo, y que en cualquier caso la Nación asigna recursos complementarios para garantizar el cumplimiento oportuno de



14

estos compromisos, ninguna entidad territorial certificada debe generar deudas por estos conceptos, incluidas las horas extras legalmente asignadas ni la dotación del personal, en el marco de la normatividad vigente.

En caso de generar deudas, sin perjuicio de los efectos disciplinarios o fiscales para los funcionarios responsables de estos procesos, los sobrecostos que generen dichas deudas deberán ser financiados con recursos propios de la entidad territorial certificada, como responsable directa de la administración de los recursos humanos, físicos y financieros del sector educativo en su jurisdicción.

3. BIENESTAR Y CAPACITACIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, las entidades territoriales deben formular anualmente planes de capacitación institucionales, en los cuales debe estar contemplado el personal administrativo del sector educativo. Dichos planes deben contar con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales deben administrar con eficiencia y transparencia, para optimizar su impacto. Igualmente, se debe contar planes de bienestar e incentivos para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados administrativos en el desempeño de su labor.

31 MAYO 2013

MARÍA FERNANDA CAMPO SAAVEDRA
Ministra de Educación Nacional

Preparó: Adela Monroy / Nohora Inés Alba
Revisó: Yaneth Sarmiento Forero/Sandra Royo