

CIRCULAR No. 001-2024

PARA :FUNCIONARIOS Y/O TRABAJADORES A TRAVÉS DE LA TEMPORAL

DE :GERENCIA

Asunto :Reconocimiento pago y de horas extras

Fecha :Enero de 2024

=====

Al interior de la Empresa Industrial y Comercial del Estado, estamos comprometidos con la protección de los derechos fundamentales de los/las trabajadores/as del país en el marco de los Tratados Internacionales, la Constitución y la ley, en virtud de lo anterior es preciso fijar criterios para autorizar o negar solicitudes para laborar horas extras en los siguientes términos:

De acuerdo con el artículo 159 del CST, es trabajo suplementario o de horas extras “*el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso de la máxima legal*”. Esta disposición no puede entenderse de forma aislada sino dentro de forma armónica con la Constitución y particularmente con el principio de dignidad humana y el derecho humano al descanso como acaba de recordarlo la honorable Corte Constitucional en la Sentencia C-331 de 2023.

Es así como el artículo 1° del Decreto 995 de 1968, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, fijó la prohibición de pactar dentro de la relación laboral excepciones a la jornada máxima legal de trabajo, a menos que exista autorización especial del Ministerio del Trabajo.

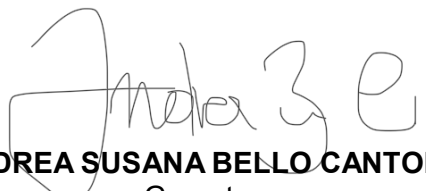
De la misma manera el Ministerio del Trabajo a través de la Resolución 3031 del 30 de agosto de 2023, dispone que aquellas empresas que cuentan actualmente con una autorización para laborar horas extras que no tenga un término de vigencia específico, superado el término general, deberán tramitar la actualización de dichas autorizaciones ante el Ministerio del Trabajo, para que, como todas las demás empresas que lo hacen periódicamente, se sometan al procedimiento previsto en las normas vigentes, esto con el fin de permitir que los trabajadores/as puedan disfrutar del descanso como un derecho fundamental.

Por regla general, el trabajo suplementario no puede exceder los límites establecidos en la ley; De tal manera que la vigencia de la autorización para trabajar tiempo suplementario dependerá de las necesidades del empleador, las cuales deberán estar debidamente motivadas en la solicitud realizada y deberán estar acorde a la Ley 2101 del 2021, ya que la jornada de trabajo actualmente es de cuarenta y siete (47) horas semanales comprendidas en ocho (8) diarias de trabajo; jornada diaria que podrá ampliarse hasta por dos (2) horas más y que no podrá exceder las cincuenta y cuatro (54) horas semanales y estará sujeto al acuerdo entre las partes, ya sea el reconocimiento en dinero o a través de compensatorios y no se reconocerán de manera retroactiva.

El reconocimiento de las horas extras deberá contar previa autorización previa necesidad requerida ya sea a través de medio escrito físico o correo electrónico por parte de la Subgerencia Administrativa y Financiera y de Talento Humano, donde se deberá relacionar la fecha, las horas y el lugar en donde se desarrollarán las horas extras, como también la identificación del trabajador.

En caso de no ser previamente autorizadas las horas extras al trabajador, estas no se reconocerán por ningún concepto a si se hubieran desarrollado, pese a ello, se iniciarán las acciones disciplinarias que hubiere lugar.

Atentamente,



ANDREA SUSANA BELLO CANTOR
Gerente
EPUXUA AVANZA E.I.C.E

Vobo: Carlos Amaury Gutiérrez; Asesor de Gerencia
Proyectó: Fabian Camilo López Robayo – Secretario General

Bogotá D.C. 05 de febrero de 2024

CERTIFICO

Que el 31 de enero de 2024, se publicó en la página web de la Empresa Pública de Soacha - EPUXUA E.I.C.E., en el Link de "TRANSPARENCIA", la Circular No. 001 de 2024, con respecto al reconocimiento para el pago de horas extras.

Cordialmente;



JIMMY JULIAN VALLEJO CARO

Ingeniero de Procesos
Empresa Pública de Soacha - EPUXUA E.I.C.E

Revisó: Libia Yolanda Lozano González; Subgerente Administrativo, Financiero Y De Gestión Humana
Revisó: Fabián Camilo López Robayo – Secretario General