

Bogotá D.C., 22 de febrero de 2026.

## **Concepto Jurídico: Legalidad de Turnos y Derechos Laborales del Personal Civil de la FAC**

El personal civil al servicio de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (FAC), al pertenecer a una Unidad Ejecutora del Ministerio de Defensa Nacional, se rige por el Decreto Ley 1042 de 1978, tal como lo ha reiterado la jurisprudencia del Consejo de Estado al señalar que esta normativa es aplicable a los empleados públicos del orden territorial, y por extensión, a los servidores públicos de la Rama Ejecutiva en general. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 25 de noviembre de 2021, rad. 25000-23-42-000-2018-01501-01(2362-21): *"De tiempo atrás, la Sección Segunda de esta corporación adoptó la tesis según la cual, la jornada ordinaria de trabajo de los empleados públicos del orden territorial está gobernada por el Decreto 1042 de 1978"*).

### **1. Jornada Ordinaria Máxima y Base de Cálculo**

La legalidad de los turnos se mide contra el Artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, que establece la jornada ordinaria en 44 horas semanales. El Consejo de Estado ha precisado que, para efectos de liquidación de recargos, esta jornada equivale a 190 horas mensuales, resultado de multiplicar 44 horas por 4.33 semanas que tiene el mes. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 9 de septiembre de 2015, rad. 25000-23-25-000-2010-00354-01(2910-14): *"si se laboran 44 horas semanales, estas se multiplican por 4.33 semanas, lo que nos da 190 horas laborales al mes, de acuerdo con la jornada ordinaria laboral señalada en el Decreto 1042 de 1978"*).

*Legalidad de los Turnos Presentados (8 y 10 horas diarias):*

- **Turnos 1 a 4 (Lunes a Viernes, 8 horas/día):** Estos turnos suman 40 horas semanales, lo cual es legal por encontrarse dentro del límite de 44 horas semanales. La jurisprudencia ha avalado este tipo de jornadas siempre que no se supere el tope legal. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 11 de noviembre de 2021, rad. 25000-23-42-000-2016-

02855-01(2417-19): *"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"*).

• **Turnos 5 y 6 (Sábado y Domingo, 10 horas/día):** Estos turnos implican trabajar 10 horas en días de descanso obligatorio. Las 2 horas excedentes a la jornada ordinaria de 8 horas diarias, cuando se prestan en días de descanso obligatorio, se consideran trabajo suplementario en dominical y festivo, y deben ser remuneradas con los recargos correspondientes, además de generar el descanso compensatorio. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 14 de diciembre de 2015, rad. 25000-23-25-000-2011-00882-01(4564-13): *"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"*).

*Excepción de Jornada Especial:* La jornada especial de 12 horas diarias (máximo 66 semanales) solo aplica a empleos con funciones discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, conforme al inciso 2 del artículo 33 del Decreto 1042 de 1978. Si la labor de Operario Máquina Bomberos no está expresamente catalogada bajo esta excepción mediante acto administrativo motivado, se rige por las 44 horas semanales. La jurisprudencia ha insistido en que la jornada laboral en el sector oficial es de origen legal y tiene un límite inquebrantable. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 14 de diciembre de 2015, rad. 25000-23-25-000-2011-00882-01: *"es claro para la Sala que la jornada laboral en el sector oficial es de origen legal y como tal tiene un límite inquebrantable del cual no puede apartarse el jefe del respectivo organismo al momento de establecer el horario de trabajo al amparo de la referida disposición"*).

## **2. Derechos y Recargos Aplicables**

Los derechos se derivan de la aplicación de los artículos 35 y 39 del D.L. 1042/78, asumiendo que el sistema de turnos implica habitualidad en el trabajo dominical y festivo, lo que ha

sido reconocido por la jurisprudencia. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 11 de noviembre de 2021, rad. 25000-23-42-000-2016-02855-01: *"el trabajo ordinario en días dominicales y festivos corresponde a los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente tales días"*).

#### **A. Recargo Nocturno (Art. 35 D.L. 1042/78)**

Aplica a las horas laboradas entre las 18:00 y las 06:00, con un recargo del 35% sobre el valor de la hora ordinaria, la cual debe calcularse dividiendo la asignación básica mensual por 190 horas (jornada mensual). (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 1 de septiembre de 2022, rad. 05001-23-33-000-2017-00961-01(2148-2021): *"al tenor del artículo 35 del Decreto 1042 de 1978, el recargo nocturno equivale a un 35% del valor de la hora ordinaria la cual se determina con sujeción a la asignación básica que corresponde a la jornada de 44 horas semanales establecida en el artículo 33 ibídem, jornada que equivale a 190 horas mensuales"*).

- **Turnos 1 y 4:** Deben liquidarse las horas nocturnas (entre 18:00 y 06:00) con el 35% de recargo, aplicando la fórmula  $(\text{Salario}/190) \times 35\% \times \text{número de horas nocturnas laboradas}$ . (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 9 de septiembre de 2015, rad. 25000-23-25-000-2010-00354-01: *"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"*).

#### **B. Recargo Dominical y Festivo (Art. 39 D.L. 1042/78)**

Para el trabajo habitual en dominicales y festivos, el derecho es doble:

1. **Recargo del 100%:** Se paga el doble del valor de la hora ordinaria por cada hora trabajada en día de descanso obligatorio. Esto significa que la hora se remunera con un recargo del 100% sobre el valor de la hora ordinaria. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 14 de diciembre de 2015, rad. 25000-23-25-000-2011-

00882-01: *"cuando la norma establece que el trabajo realizado en días domingos y festivos se remunera con el equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, se debe entender que se remunera con un recargo del 100% sobre el valor del trabajo realizado"*).

2. **Descanso Compensatorio:** Derecho a un día de descanso remunerado por cada día festivo o dominical laborado. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 7 de septiembre de 2006, rad. 05001-23-31-000-1998-02434-01(7854-05): *"las normas asignan a quien labora en días de descanso remunerado, el derecho de disfrutar de un día de descanso compensatorio, cuya remuneración se entiende incluida en el valor del salario mensual"*). Si la administración no concede dicho descanso, debe compensarlo en dinero. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 19 de noviembre de 2006, rad. 05001-23-31-000-1998-01843-01(9785-05): *"Cuando dicho descanso compensatorio no se concede, o cuando el funcionario opta por que se retribuya o compense en dinero, la retribución por el trabajo festivo realizado, debe incluir el valor de un día ordinario adicional"*).

### **C. Concurrencia de Recargos (Dominical/Festivo + Nocturno)**

Cuando el trabajo se realiza en horario nocturno dentro de un día de descanso obligatorio (como en el Turno 6), los recargos son acumulables. El recargo del 100% (por ser dominical/festivo) se suma al recargo del 35% (por ser nocturno), resultando en un recargo total del 135% sobre el valor de la hora ordinaria para las horas nocturnas laboradas en esos días. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 24 de agosto de 2023, rad. 25000-23-42-000-2022-00550-01(3477-2023): *"Se reitera que, en este cuadro, a las horas nocturnas laboradas en días dominicales y festivos no se les aplica el recargo nocturno (35%), solo el dominical o festivo (100%), por cuanto el recargo nocturno ya se les aplicó anteriormente cuando se calcularon todas las horas extras nocturnas laboradas y su respectivo recargo"* – esta cita, aunque tomada de un auto, refleja el principio de que los recargos son independientes y acumulables. En la sentencia del 9 de septiembre de 2015 se confirma: *"el trabajo se remunera con el equivalente al doble del valor de un día de trabajo habitual por cada dominical o festivo laborado, es decir, con un recargo del 100%*

sobre el valor del trabajo realizado, sin perjuicio del recargo a que haya lugar por el trabajo nocturno realizado en día de descanso obligatorio").

### 3. Implicaciones de la No Concesión del Descanso Compensatorio

Si la administración niega el descanso compensatorio por trabajo habitual en dominicales/festivos, debe compensarlo en dinero, lo cual implica el pago de un día ordinario adicional al recargo del 100% ya reconocido por el día laborado. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 19 de noviembre de 2006, rad. 05001-23-31-000-1998-01843-01: *"el valor de la retribución total por un día festivo laborado se compone de tres factores, si se concede el descanso compensatorio; y de cuatro factores, si no se otorga tal descanso compensatorio. [...] 4. Dependiendo del caso, el valor de un día ordinario de trabajo si no se otorgó el descanso compensatorio"*).

### 4. Factor Salarial de los Recargos

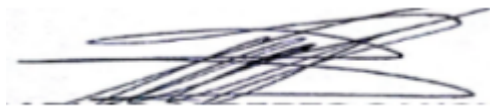
Los recargos nocturnos y la remuneración del trabajo en dominicales y festivos **NO constituyen factor salarial** para la liquidación de primas de servicios, vacaciones y prima de navidad, conforme al artículo 59 del Decreto 1042 de 1978 y los artículos 17 y 33 del Decreto 1045 de 1978. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 14 de diciembre de 2015, rad. 25000-23-25-000-2011-00882-01: *"las horas extras, los recargos nocturnos y la remuneración del trabajo en dominicales y festivos no constituyen factor salarial para la liquidación de las mismas, al tenor de lo previsto en el artículo 59 del Decreto 1042 de 1978, y artículos 17 y 33 del Decreto 1045 de 1978"*). Sin embargo, **Sí son factor salarial** para la liquidación de cesantías y pensiones, según el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978. (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 16 de septiembre de 2015, rad. 25000-23-25-000-2012-00879-01(3897-14): *"tiene derecho el demandante al reconocimiento del trabajo suplementario [...] situación de la cual depende la reliquidación de las cesantías y los intereses por este concepto. Lo anterior, conforme al artículo 45 del Decreto 1045 de 1978, norma que también impone que el trabajo suplementario sea atendido para efectos pensionales"*).

## Resumen de Derechos para el Personal en Turnos

El personal civil de la FAC que labora en los turnos descritos tiene derecho a:

1. **Remuneración de la Jornada Ordinaria:** Salario base calculado sobre 190 horas mensuales.
2. **Recargo Nocturno (35%):** Por las horas entre 18:00 y 06:00 en días hábiles (T1 y T4).
3. **Recargo Dominical/Festivo (100%):** Por todas las horas laboradas en Domingos y festivos (T5 y T6).
4. **Recargo Acumulado (135%):** Por las horas nocturnas laboradas en Domingo/Festivo (parte del T6).
5. **Descansos Compensatorios:** Un día por cada día de descanso obligatorio laborado (Sábado o Domingo), o su pago en dinero si no se concede el tiempo.
6. **Base de Cálculo:** Todos los recargos deben calcularse utilizando el valor hora derivado de la división del salario mensual por 190 horas.

Cordialmente,



**CARLOS ALBERTO SÁNCHEZ GRASS**  
Presidente SINSERGEN MINDEFENSA