

## **CONCEPTO JURÍDICO: Prima de Actividad y Derecho al Pago de Horas Extras para el Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional.**

**Pregunta Jurídica Central: ¿Cuál es la finalidad de la Prima de Actividad y puede esta legalmente compensar o excluir el pago del trabajo suplementario (horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos) de los empleados públicos civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional?**

**Respuesta Directa:** La Prima de Actividad **no compensa ni excluye el pago del trabajo suplementario**. Son dos derechos laborales completamente diferentes e independientes. La ley y la Corte Constitucional garantizan el derecho a que se pague o se compense el trabajo que se realiza por fuera de la jornada normal.

### **1. El Punto de Partida: La Prima de Actividad (¿Qué es y para qué sirve?)**

Para entender por qué la Prima de Actividad no puede reemplazar el pago de horas extras, primero debemos saber qué es cada cosa.

#### **A. La Prima de Actividad: Un Reconocimiento Fijo.**

La Prima de Actividad es un pago especial que se creó para el personal civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional.

· **Fundamento Legal:** Nació con el Decreto Ley 1214 de 1990 (Artículo 38). Esta norma establece textualmente: "Los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, tienen derecho a una prima de actividad del veinte por ciento (20%) del sueldo básico mensual, mientras permanezcan en el desempeño de sus funciones". (hoy es del 49.5%)

· **Naturaleza:** Es un componente salarial fijo y permanente. Esto significa que se paga todos los meses, sin importar si usted trabajó horas extra o no. El Consejo de Estado ha precisado que la prima de actividad tiene naturaleza de prestación social, en la medida que fue establecida por el legislador para cubrir los riesgos, necesidades o contingencias a las que suele verse sometido el empleado durante la relación laboral. sentencia de Sección Segunda del 05/02/2018, número de proceso: 11001-03-15-000-2017-02995-00.

- **Finalidad:** Su objetivo es reconocer **la especialidad del servicio** que se presta en el sector de la Defensa y la permanente disponibilidad que se le exige al personal civil. Es decir, se le paga por estar siempre listo para el servicio, dada la naturaleza de la Fuerza Pública.
- **Importancia Jurídica:** La jurisprudencia del Consejo de Estado ha confirmado que esta prima es un beneficio al que tienen derecho los empleados públicos del Ministerio de Defensa. Así lo ha reconocido en múltiples pronunciamientos:
  - En sentencia del 27 de julio de 2017 (Radicación 08001-23-33-000-2013-00561-01), la Sección Segunda del Consejo de Estado señaló: "los beneficiarios de la prima de actividad son los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, entendiéndose como empleado público la persona natural a quien legalmente se le nombre para desempeñar un cargo previsto en las respectivas plantas de personal del Ministerio de Defensa, de las Fuerzas Militares o de la Policía Nacional".
  - Igualmente, en sentencia del 13 de agosto de 2018 (Radicación 25000-23-42-000-2013-04949-01), la misma Corporación reiteró: "los beneficiarios de la prima de actividad son los empleados públicos del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional... Por lo anterior, como la demandante perteneció a la planta de personal del Ministerio de Defensa, se hace acreedora a este beneficio prestacional".
  - Además, se ha precisado que esta prima es una partida computable para liquidar prestaciones sociales, de conformidad con el artículo 102 del Decreto 1214 de 1990, para quienes fueron vinculados antes del primero de abril de 1994. sentencia de Sección Segunda del 05/02/2018, número de proceso: 11001-03-15-000-2017-02995-00.

**En resumen, la Prima de Actividad es un "bono fijo" que se le da por la naturaleza de su trabajo en el sector defensa.**

## **B. El Trabajo Suplementario: Un Pago Variable.**

El trabajo suplementario (horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos) es un pago que se genera únicamente cuando usted trabaja más allá de su jornada laboral ordinaria. (44 horas) artículo 33 del decreto 1042 de 1978.

- **Naturaleza:** Es una remuneración variable. Solo se causa si usted efectivamente trabaja más tiempo del normal y debe ser autorizado previamente.
- **Finalidad:** Compensar el esfuerzo adicional y el desgaste que implica trabajar fuera del horario normal, en la noche o en días de descanso obligatorio.

**Conclusión Clave:** Como la Prima de Actividad es un pago fijo por la disponibilidad y el trabajo suplementario es un pago variable por el trabajo efectivamente realizado fuera de la jornada, uno no puede absorber al otro.

## 2. El Conflicto Histórico y la Intervención de la Corte Constitucional.

Durante muchos años, la administración se basó en una norma para negar el pago de horas extras.

### A. La Prohibición Original (Decreto 1214 de 1990).

**El Decreto Ley 1214 de 1990 contenía dos artículos clave:**

- Artículo 60:** Establecía la jornada de trabajo, pero mencionaba la "permanente disponibilidad".
- Artículo 62:** Prohibía de forma absoluta el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos.

La administración usaba esta prohibición y el concepto de "permanente disponibilidad" para decir que, como el personal civil siempre debía estar disponible, no había lugar a pagarle horas extras.

### B. La Sentencia C-024 de 1998: El Derecho al Pago.

La Corte Constitucional revisó el Artículo 62 del Decreto 1214 de 1990 y, en su Sentencia C-024 de 1998, dijo que esa prohibición absoluta era inconstitucional (contraria a la Constitución).

La Corte reconoció que, aunque el personal del Ministerio de Defensa debe tener una "permanente disponibilidad", esto no puede significar que se le obligue a trabajar indefinidamente sin descanso ni remuneración, porque eso violaría el derecho al trabajo digno y justo (Artículo 53 de la Constitución).

Por ello, la Corte estableció una condición obligatoria para que el Artículo 62 fuera legal:

"El derecho al pago o compensatorio nace cuando, por razones especiales y por necesidad



del servicio, el empleado trabaja un tiempo mayor al de la jornada reglamentaria."

En otras palabras, la Corte dijo: "Si el empleado trabaja más de lo normal por necesidad del servicio, la administración tiene que pagarle las horas extras o darle descanso compensatorio."

### **3. La Derogatoria y la Base Jurídica Actual.**

La situación legal cambió con la expedición del Decreto Ley 1792 de 2000, que reformó el estatuto del personal civil del Ministerio de Defensa.

#### **A. Derogatoria del Decreto 1214 de 1990.**

El Decreto Ley 1792 de 2000 derogó el Decreto Ley 1214 de 1990, excepto en lo relacionado con el régimen salarial y prestacional (por eso la Prima de Actividad sigue vigente).

· **Resultado:** Los artículos 60 y 62 del Decreto 1214 de 1990 (los que hablaban de la jornada y la prohibición de horas extras) quedaron derogados.

#### **B. Aplicación de las Normas Generales.**

El Decreto Ley 1792 de 2000, en su Artículo 1, Parágrafo 2, establece una regla fundamental:

**"En lo no previsto en el presente Decreto se aplicarán, en lo pertinente, las disposiciones legales y reglamentarias generales."**

Como el Decreto 1792 de 2000 no incluyó una norma específica para liquidar las horas extras, se debe acudir a la norma general que aplica a la mayoría de los empleados públicos en Colombia: el Decreto Ley 1042 de 1978.

#### **C. La Base Jurídica Actual para el Pago de Horas Extras.**

Hoy en día, la base jurídica para exigir el pago de trabajo suplementario es la siguiente:

## Concepto Fundamento Legal Explicación Sencilla

Derecho al Pago Sentencia C-024 de 1998 (Corte Constitucional). La Corte dijo que es un derecho constitucional que no se puede negar.

Jornada Máxima Decreto Ley 1042 de 1978, Artículo 33. La jornada ordinaria es de 44 horas semanales. Si trabaja más de eso, es trabajo suplementario.

Requisitos para el Pago Sentencia C-024/98 y Decreto 1042/78 (Art. 36 y 37). La Corte Constitucional, al proteger el derecho, estableció que el pago procede cuando el trabajo es indispensable por necesidad del servicio, lo cual se asemeja a los requisitos del Decreto 1042 de 1978, que exige: 1. Razones especiales del servicio. 2. Autorización previa y escrita. 3. Liquidación por resolución motivada.

En el mismo sentido, la sentencia del 4 de febrero de 2021 (rad. 05001-23-33-000-2016-00771-01) **reiteró que no se puede pagar en dinero más de 50 horas extras mensuales y que el excedente debe ser compensado en tiempo** (pág. 18).

· Excepción para Conductores Mecánicos: Para los empleados que desempeñen el cargo de Conductor Mecánico, el límite de pago se amplía hasta **cientos (100) horas extras mensuales** (según decretos salariales anuales que modifican el Art. 36 del D.L. 1042/78). El excedente de estas horas también debe ser compensado en tiempo.

· Recargos Nocturnos y Dominicales/Festivos: los porcentajes de recargo establecidos en el Decreto Ley 1042 de 1978:

· Jornada Ordinaria Nocturna (6:00 p.m. a 6:00 a.m.): Recargo del treinta y cinco por ciento (**35%**) sobre la asignación mensual (Art. 34 D.L. 1042/78).

· Trabajo Extra Nocturno (excepcional): Recargo del setenta y cinco por ciento (**75%**) sobre la asignación básica mensual (Art. 37 D.L. 1042/78).

· Trabajo **Habitual** Dominical o Festivo: Remuneración equivalente al **doble del valor de un día de trabajo, más el disfrute de un día de descanso compensatorio** (Art. 39 D.L. 1042/78).

Sobre este punto, la sentencia del 24 de agosto de 2018 precisó que el trabajo realizado en **días de descanso obligatorio** es trabajo suplementario y debe ser remunerado con un **recargo del 100%, sin perjuicio del descanso compensatorio** (págs. 21-22).

· Trabajo **Ocasional** Dominical o Festivo: Se compensará con **un día de descanso remunerado** o con una **retribución en dinero (doble)**, a elección del funcionario (Art. 40 D.L. 1042/78).

## 4. Conclusión Final.



SINDICATO DE SERVIDORES  
PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE DEFENSA,  
FUERZAS MILITARES POLICÍA NACIONAL  
Y SUS ENTIDADES ADSCRITAS Y VINCULADAS.  
NIT 830135832-2 Personería Jurídica 885 de 21 de mayo 2002



La Prima de Actividad es un **derecho fijo** que se le paga por la disponibilidad en el sector defensa. El trabajo suplementario es un derecho variable que se le paga por el tiempo efectivamente trabajado por encima de las 44 horas semanales.

La administración **no puede** usar la Prima de Actividad como excusa **para no pagar las horas extras**. El derecho al pago de ese trabajo adicional está **protegido por la Constitución Política y la Sentencia C-024 de 1998**, y debe liquidarse conforme a las reglas del **Decreto Ley 1042 de 1978**.

Cordialmente,

**CARLOS ALBERTO SÁNCHEZ GRASS**

Presidente SINSERGEN MINDEFENSA - UTC

Correo electrónico: [sinsergenmindefensa@gmail.com](mailto:sinsergenmindefensa@gmail.com)

Teléfono: 3045677694 – 3102405477

