



**JUZGADO TREINTA ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**  
**SECCIÓN SEGUNDA**

Correo electrónico:

**[correscanbta@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:correscanbta@cendoj.ramajudicial.gov.co)**

Bogotá, D.C., dieciocho (18) de abril de dos mil veintidós (2022).

**Proceso:** C.E. 11001 33 35 030 2022 00031 00.  
**Solicitantes:** Mauricio Ayala Vásquez.  
U.A.E. Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.  
**Decisión:** Conciliación Extrajudicial.

**OBJETO.**

Aprobar o improbar la diligencia de CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL remitida por la Procuraduría 131 Judicial II para Asuntos Administrativos, contenida en el Acta del veinticuatro (24) de enero de dos mil veintidós (2022), celebrada entre los apoderados de el señor MAURICIO AYALA VÁSQUEZ y la U.A.E. CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS. DE BOGOTÁ

**I. SITUACIÓN FÁCTICA.**

Mediante escrito del 8 de noviembre de 2021, a través de apoderado, MAURICIO AYALA VÁSQUEZ radicó ante la Procuraduría General de la Nación, solicitud de celebración de Audiencia de Conciliación Administrativa Extrajudicial con la U.A.E. CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTÁ. De esta solicitud conoció la Procuraduría 131 Judicial II para Asuntos Administrativos, quien fijó fecha y hora para llevar a cabo la audiencia de conciliación el día 24 de enero de 2022, la que se realizó de manera virtual<sup>1</sup> con las partes, tal y como lo dispuso la Procuradora, en la que el apoderado judicial de la U.A.E. CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTÁ manifestó que de conformidad con la liquidación elaborada por la Subdirección de Gestión Humana, y lo dispuesto por el Comité de Conciliación en sesión del 30 de noviembre de 2021, estudió entre otros casos la de MAURICIO AYALA VÁSQUEZ y decidió conciliar las pretensiones del convocante en los siguientes términos:

---

<sup>1</sup> Aplicación Microsoft Teams.

“(…)

Bajo los siguientes criterios:

1. La base sobre la cual se debe liquidar los recargos nocturnos, dominicales y festivos, horas extras diurnas y nocturnas deberá tener en cuenta lo establecido de manera general por el Artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, es decir 44 horas semanales, 190 horas mensuales.
2. La entidad deberá establecer el cumplimiento de las 190 horas anteriormente indicadas contando desde el día uno (1) de cada mes. Las horas que se laboren en horario nocturno y dominicales o festivos, se les deberá aplicar el recargo indicado en los artículos 34 y 39 del Decreto 1042 de 1978 respectivamente. (Sin desconocer los valores implícitos en la remuneración básica mensual).
3. Agotadas las 190 horas de la jornada máxima mensual, la entidad deberá contabilizar la causación de las 50 horas extras diurnas máximas permitidas de conformidad al límite establecido en el artículo 36 del Decreto 1042 de 1978. Las horas extras diurnas se deberán liquidar de conformidad a lo establecido en los artículos 36 del Decreto 1042 de 1978.
4. Agotadas el límite máximo de las 50 horas extras, deberán ser pagadas con tiempo compensatorio a razón de un día hábil por cada 8 horas de trabajo, no obstante, como el convocante labora mediante un sistema de turnos 24x24, es claro que las horas superiores a la jornada máxima y a las 50 horas extras ya fueron compensadas debidamente. Dicho lo anterior, no hay lugar a reconocer el pago de los descansos compensatorios, en cuanto los convocantes disfrutaron de 24 horas de descanso por cada turno de 24 horas laboradas, los cuales fueron otorgados por la administración a los convocantes, que garantizaban plenamente el derecho fundamental al descanso. De la misma forma, no hay lugar a reconocer los días compensatorios por trabajo en dominicales y festivos, los cuales también fueron disfrutados cuando descansaba 24 horas, luego de un turno de 24 horas de labor. Se aclara que solo las horas que fueron laboradas en jornada ordinaria y en horario dominical o festivo son objeto de aplicación del recargo indicado en el artículo 39 del Decreto 1042 de 1978.
5. Con relación a la reliquidación de factores salariales y prestaciones sociales, se deberá reconocer únicamente la reliquidación de las cesantías con fundamento en lo establecido en los artículos 17, 33 y 45 del Decreto 1045 de 1978 y 59 del Decreto 1042 de 1978.
6. Una vez se realice la liquidación correspondiente en los términos indicados, se requiere que se establezca la diferencia entre lo que ha reconocido la entidad (por concepto de recargos) y el resultado de la liquidación y pagar solo la diferencia si existen saldos positivos.
7. De los valores a cancelar, por horas extras, dominicales y festivos y recargos nocturnos, se cancelarán en las proporciones que correspondan, los aportes al sistema de seguridad social en pensiones.

#### **TÉRMINO PARA PAGAR**

En caso de que la liquidación arroje saldos positivos, el pago se realizará por parte de la entidad dentro de los tres (3) meses siguientes a la ejecutoria del auto de aprobación de la conciliación.

(…).”

Por su parte, la Sudirección de Gestión Humana, precisó frente a la liquidación propuesta por el Comité de Conciliación el 30 de noviembre de 2021, en los siguientes términos:

1. La liquidación se efectuó a partir del 24 de febrero de 2017 hasta el 31 de enero de 2019, de acuerdo con las fechas extremas confirmadas mediante correo electrónico del 13 de diciembre de 2021
2. Del total de horas laboradas mensualmente por el demandante se determina la jornada laboral ordinaria de 190 horas.
3. Dentro de la jornada ordinaria de 190 horas se determinan las horas trabajadas en la jornada nocturna (6:00 pm a 6:00 am). Estas horas se liquidan con un recargo del 35%.
4. Las horas dominicales y festivos laboradas dentro de la jornada ordinaria de 190 horas, así como las laboradas después de causar 50 horas extras se liquidaron con la fórmula enunciada a continuación: Recargo festivo diurno =  $ABM / 190 \times 200\% \times \text{No. Horas}$  Recargo festivo nocturno =  $ABM / 190 \times 235\% \times \text{No. Horas}$
5. El valor de la hora ordinaria es calculado dividiendo la asignación básica en 190.
6. Del tiempo extra se reconocen hasta 50 horas extras diurnas.
7. Se efectúa el cruce de lo liquidado y lo pagado por la UAECOB.
8. Se efectúa la deducción del 4% aporte correspondiente al empleado para la cotización a pensión.
9. En relación con la reliquidación de factores salariales y prestacionales se reliquida el valor de las cesantías con fundamento en lo establecido en los artículos 17, 33 y 45 del Decreto 1045 de 1978 y 59 del Decreto 1042 de 1978.

Frente a la anterior fórmula, el apoderado de MAURICIO AYALA VÁSQUEZ manifestó: *“Igualmente, manifiesto al Despacho que, consultado mi poderdante, se manifiesta que se acepta la propuesta de conciliación presentada por la convocada por un valor total de trece millones ochenta y siete mil once pesos (\$13.087.011), discriminados así: \$12.000.721, que corresponden a la liquidación de horas extras y reliquidación de recargos y \$1.086.290, que corresponden a la reliquidación de cesantías. Igualmente se acoge el plazo dado por la convocada para realizar el pago dentro de los tres (3) meses siguientes a la ejecutoria del auto aprobatorio de la presente conciliación”*

## **II. ACERVO PROBATORIO ALLEGADO.**

Como respaldo de la situación fáctica, de las pretensiones y del acuerdo conciliatorio las partes allegaron las siguientes pruebas documentales:

- Poder otorgado al apoderado de la parte convocante.
- Copia de la solicitud de la reclamación administrativa presentada el 24 de febrero de 2020, ante la Alcaldía mayor de Bogotá.

- Copia de la Resolución 087 de 2 de febrero de 2021, *“por medio de la cual se da respuesta a una reclamación administrativa presentada por el señor MAURIO AYALA VÁSQUEZ”*.
- Constancia de notificación electrónica de la Resolución 087 de 2 de febrero de 2021.
- Recurso de reposición y en subsidio de apelación presentado en contra de la Resolución 087 de 2 de febrero de 2021.
- Resolución 810 de 10 de agosto de 2021, *“Por la cual se resuelve un recurso de reposición contra la Resolución 087 de 2 febrero de 2021, con la cual se dio respuesta a la reclamación administrativa del señor Mauricio Ayala Vásquez”*.
- Constancia de notificación electrónica de la Resolución 810 de 10 de agosto de 2021.
- Escrito de petición presentado el 12 de agosto de 2021 ante la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, a través del cual solicita se certifique la asignación básica mensual; totalidad de horas laboradas diurnas y nocturnas; horas laboradas dominicales diurnas y nocturnas; totalidad de los pagos por concepto de recargo nocturno del 35%; totalidad de lo pagado por concepto de recargo dominical y/o festivo diurno del 200%; totalidad de lo pagado por concepto de recargo dominical y/o festivo nocturno del 235%; total pagado por concepto de cesantías y; copia de los desprendibles de pago. Lo anterior, comprendido entre el periodo del 24 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2019.
- Certificación expedida por la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos, como respuesta a la petición elevada el 12 de agosto de 2021.
- Copia de los desprendibles de pago.
- Auto 131 de 17 de noviembre de 2021, por medio del cual la Procuradora 131 Judicial II para Asuntos Administrativos admite la solicitud de conciliación extrajudicial presentada el 8 de noviembre de 2021 y fija fecha para la realización de la audiencia.
- Poder especial otorgado por la convocada a su apoderado.
- Certificación suscrita por la Secretaria Técnica del Comité de Conciliación de la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, donde manifiesta que el comité de defensa de la entidad el 30 de noviembre de 2021, decidió proponer fórmula conciliatoria en los términos allí señalados.
- Acta de conciliación extrajudicial del 24 de enero de 2022, efectuada entre los solicitantes.

### **III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.**

La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos por el cual dos o más personas naturales o jurídicas resuelven sus conflictos ante un tercero conocido como conciliador. Los asuntos susceptibles de conciliación son aquellos que sean transigibles, desistibles y los que determine la ley expresamente.

De conformidad con el artículo 24 de la Ley 640 de 2001 y artículo 12 del Decreto 1716 de 2009, corresponde al Juez en esta oportunidad determinar si el acuerdo al que llegaron los solicitantes se ajusta a derecho, si resulta lesivo o no a los intereses del Estado, si se halla o no viciado de nulidad absoluta y si la conciliación es procedente, entre otros aspectos.

En reiterada jurisprudencia del H. Consejo de Estado se han establecido los requisitos para la aprobación de la conciliación contenciosa administrativa en acción de nulidad y restablecimiento del derecho. Así, en sentencia del siete (7) de febrero de dos mil siete (2007), la Sección Tercera, con ponencia del doctor ALIER EDUARDO HERNÁNDEZ ENRIQUEZ se indicaron las siguientes:

“En materia contencioso administrativa la ley autoriza el uso de este mecanismo, siempre que se acrediten unas exigencias especiales que deben ser valoradas por el juez. Al respecto esta Corporación ha señalado, de manera reiterada, que el acuerdo conciliatorio se someterá a los siguientes supuestos de aprobación: La debida representación de las personas que concilian. La capacidad o facultad que tengan los representantes o conciliadores para conciliar. La disponibilidad de los derechos económicos enunciados por las partes. Que no haya operado la caducidad de la acción. Que lo reconocido patrimonialmente esté debidamente respaldado en la actuación. Que el acuerdo no resulte abiertamente lesivo para el patrimonio público (artículos 73 y 81 de la Ley 446 de 1998). Como se observa, el límite de la conciliación, para que resulte procedente, lo marca el hecho de que la misma no sea lesiva a los intereses patrimoniales del Estado, para lo cual habrán de examinarse necesariamente los medios de prueba que conduzcan al establecimiento de la obligación reclamada a cargo suyo. Es por ello que no se trata de un mecanismo jurídico que, a cualquier precio, permita la solución o la prevención de litigios, sino de uno que implica que dicha solución, siendo justa, equilibre la disposición de intereses con la legalidad. En otros términos, el reconocimiento voluntario de las deudas por parte de las entidades estatales, debe estar fundamentado en pruebas suficientes, de manera tal que el acuerdo logrado no lesione el patrimonio público”.

#### **Problema jurídico.**

¿El convocante como empleado público del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá tiene derecho a que se le reajuste el salario y las prestaciones sociales, una vez se reliquiden los recargos nocturnos ordinarios en el 35%, los recargos diurnos de los festivos en el 200%, los recargos nocturnos de los festivos en el 235%, y la

remuneración por tiempo compensatorio, las horas extras adicionales y el descanso compensatorio por laborar en el sistema de turnos más de 190 horas mensuales?.

### **Respuesta a los problemas jurídicos.**

En primer lugar, se verifica que en el *sub lite* la Audiencia de Conciliación se celebró en la fecha y hora establecidas, sin vicio en el consentimiento dado por las partes, pues los apoderados del convocante y la convocada se encuentran debidamente facultados para conciliar, y el Comité de Defensa de la U.A.E. DEL CUERPO OFICIALDE BOMBEROS DE BOGOTÁ autorizó conciliar en los términos finalmente pactados.

En segundo lugar, en cuanto al término de caducidad de la acción, no se configura ese fenómeno extintivo, si se recuerda que el artículo 164, numeral 1°, literales c) y d), de la Ley 1437 de 2011, prevén que el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho puede ser promovido en cualquier tiempo cuando se reconozcan o nieguen total o parcialmente prestaciones periódicas, de modo que las horas extras diurnas, los recargos nocturnos ordinarios, recargos festivos diurnos y festivos nocturnos tiene esta connotación jurídica dado que el vínculo laboral entre el convocante y convocada está vigente y, se dirija también contra actos producto del silencio administrativo y, que, para el presente caso, el convocante en sede administrativa presentó recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la Resolución 087 de 2 de febrero de 2021, recurso de reposición que fue resuelto mediante la Resolución 810 de 10 de agosto de 2021 y frente al de apelación la convocada guardó silencio.

En tercer lugar, al verificar las normas legales vigentes y aplicables al caso, para determinar si en las condiciones demostradas es viable la aprobación o no del acuerdo conciliatorio, se encuentra que se invocaron como disposiciones jurídicas aplicables el 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 escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.”*, y la Sentencia de Unificación proferida por el Consejo de Estado – Sección Segunda dentro del proceso No. 2010-00725 (1046-2013), del 12 de febrero de 2015, Consejero Ponente Dr. Gerardo Arenas Monsalve.

En virtud de lo anteriormente expuesto y dando respuesta al problema jurídico planteado, debemos decir que como los empleados públicos territoriales no tienen

idéntico régimen salarial de los empleados públicos de los entes nacionales que pertenecen a la rama ejecutiva del sector central, es indispensable establecer su régimen salarial y cuál es el precedente judicial tanto constitucional como el contencioso administrativo aplicable al caso del CUERPO DE OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTÁ, entre otras circunstancias, a fin de poder determinar si el convocante en condición de Bombero Código 475 Grado 15 tiene derecho a que se le reconozca y pague lo reclamado con base en el Decreto 1042 de 1978.

- **De la derogación, subrogación o vigencia del Decreto 1042 de 1978.**

Como los Decretos 1042 y 1045 de 1978, entre otros, fueron expedidos con antelación a la Constitución Política de 1991 y ésta introdujo cambios ostensibles sobre la manera de definir la política salarial de los empleados públicos nacionales y territoriales, y en esta oportunidad las pretensiones de la solicitud de la conciliación judicial se fundan en disposiciones que fueron expedidas bajo la vigencia de la Constitución Política de 1986 y sus reformas, es necesario tener en cuenta que la Honorable Corte Constitucional en sentencias C -145 de 1994, C -159 de 2009 y C - 402 de 2013<sup>2</sup>, sobre la vigencia del Decreto 1042 de 1978, en esta última señaló:

“(…) Como se observa, en aplicación de lo previsto en el artículo 12 de la Ley 4 de 1992, ante la regulación por parte del Gobierno Nacional de los asuntos citados, las normas acusadas perderían sus efectos y se entenderían derogadas. No obstante, esa conclusión resultaría incompatible con la jerarquía de fuentes del ordenamiento jurídico, puesto que concluir la derogatoria partiría de admitir que los decretos expedidos por el Gobierno en desarrollo de leyes marco, que tienen carácter reglamentario, podría derogar preceptos contenidos en un Decreto con fuerza de ley, naturaleza que tiene la norma acusada.

Para la Corte, esa conclusión es equivocada, puesto que de la exposición anterior se tiene que la fuerza normativa de los decretos que desarrollan leyes marco no se deriva exclusivamente de su propio texto, sino de la habilitación legislativa contenida en el artículo 150-19 C.P., así como por la misma ley marco, en este caso la Ley 4 de 1992. En efecto, el diseño constitucional previsto para las leyes marco parte de reconocer que existen determinadas materias que si bien deberían ser objeto de regulación por el Congreso –como efectivamente sucedía en el régimen constitucional anterior- en virtud de su dinámica se someten a la definición concreta del Ejecutivo, pero en todo caso supeditado a los criterios y objetivos generales que le fije al legislador.

De esta manera, como lo ha señalado la jurisprudencia de la Corte “...la figura de las leyes marco o cuadro - que fue tomada y adaptada del derecho francés - fue introducida en el ordenamiento constitucional colombiano a través de la reforma de 1968. Las leyes cuadro implican un nuevo tipo de relación entre el Legislativo y Ejecutivo: las leyes ordinarias deben ser

---

<sup>2</sup> Criterio reiterado en la sentencia C-241 de 2014, en la que se analizó las competencias del Congreso para derogar las normas precedentes -incluso las expedidas con fuerza de ley antes de la Constitución de 1991- y de la Corte Constitucional para analizar su constitucionalidad, al igual que los diversos eventos en que se entiende derogada una disposición legal de manera tácita o expresa, la subrogación, la incompatibilidad con disposiciones especiales posteriores y sus diferencias, la sustitución por regulación integral de la materia, entre, otros aspectos.

*simplemente acatadas y ejecutadas por el Gobierno - el cual solamente tiene potestad para reglamentar su mejor puesta en vigor, a través de los decretos reglamentarios -, mientras que en el caso de las leyes marco el Ejecutivo colabora activamente con el Legislativo en la regulación de las materias que deben ser tramitadas a través de esta clase de leyes. Así, en tanto que el Congreso se limita a fijar las pautas generales, las directrices que deben guiar la ordenación de una materia determinada, el Ejecutivo se encarga de precisar, de completar la regulación del asunto de que se trata. Para el caso colombiano ello ha significado que diversos temas que hasta la reforma constitucional de 1968 eran regulados exclusivamente por el Congreso, se asignen ahora conjuntamente al Legislativo y al Ejecutivo. El objetivo de las leyes cuadro es el de permitirle al Estado responder ágilmente a los cambios acelerados que experimentan en la sociedad moderna diversas materias. Para poder reaccionar prontamente ante los sucesos cambiantes es necesario contar con la información necesaria - suficiente y actualizada - y con procedimientos expeditos. Estos dos requisitos son satisfechos por el Poder Ejecutivo, pero no por el Legislativo. Este último suele contar con procesos de decisión lentos y no posee los recursos indispensables para disponer directamente de la información pertinente para la toma de decisiones, razón por la cual debe solicitarla del Ejecutivo. Esta situación es la que ha conducido a señalar que diversos asuntos deben ser regulados por el Ejecutivo de acuerdo con las orientaciones generales que imparta el Legislativo. De esta manera, la institución de las leyes marco permite simultáneamente resguardar el principio democrático - puesto que el Congreso conserva la facultad de dictar y modificar las normas básicas para la regulación de una materia - y reaccionar rápidamente ante la dinámica de los hechos a través de decretos del Gobierno que adapten la regulación específica de la materia a las nuevas situaciones.”<sup>13</sup>*

**Estas consideraciones permiten concluir a la Sala, de manera unívoca, que la potestad legislativa del Gobierno sobre la materia analizada, encuentra su sustento en la Carta Política. Por ende, está habilitado para subrogar la legislación preconstitucional, a condición que se someta a los criterios y objetivos definidos en la ley marco. Es a partir de esta premisa que se comprende el sentido de la fórmula de derogatoria que prevé el artículo 12 de la Ley 4 de 1992.**

Para la Corte, en el caso analizado se está ante una situación *sui generis*, que podría definirse como la derogatoria de los artículos 46, 50, 51 y 62 del Decreto 1042 de 1978, en virtud del tránsito constitucional. Si, como lo ordena el principio de supremacía constitucional (Art, 4° C.P.), debe preferirse la interpretación de las normas superiores que les confiera su mayor grado de eficacia, resulta imperativo concluir que ante la reforma del método para la regulación de los asuntos salariales y prestacionales de los servidores públicos, debe reconocerse la potestad reguladora del Gobierno sobre esa materia, la cual incluye, de suyo, subrogar la legislación anterior. Estos decretos, a su vez, aunque conservan su carácter reglamentario, pueden válidamente sustituir la legislación con fuerza de ley sobre las reglas particulares del régimen salarial de los servidores públicos, expedida al amparo de la Constitución de 1886.

**En consecuencia, la Corte advierte que los artículos 46, 50, 51 y 62 del Decreto 1042 de 1978 se encuentran actualmente derogados, en virtud de la subrogación prevista por el Decreto 1374/10 y por el Decreto 1345/12, ambos que desarrollan la Ley 4 de 1992. Sin embargo, la Sala también encuentra que las normas demandadas puedan estar surtiendo efectos, particularmente en el marco de acciones judiciales en curso en donde se pretenda su exigibilidad. Ante esa circunstancia, procede su análisis de fondo (...)**

Que por su parte la Subsección “B” de la Sección Segunda del H. Consejo de Estado<sup>4</sup> en sentencia del 31 de mayo de 2012, se pronunció sobre la competencia para la regulación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos en vigencia de la Constitución de 1886<sup>5</sup>, la competencia para fijar salarios y prestaciones en vigencia de la Constitución Política de 1991, el Decreto 1919 de 2002, y sobre la inexistencia de derechos adquiridos por fuera del amparo de la Constitución y la ley vigentes al momento de su creación, señaló:

**.- De la competencia para la regulación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos<sup>6</sup> en vigencia de la Constitución de 1886.**

La Constitución Política de 1886, en su texto original, confería al Congreso en su artículo 76, numeral 7° la facultad de “*Crear todos los empleos que demande el servicio público, y fijar sus dotaciones.*”, y en el numeral 3° la de “*conferir atribuciones especiales a las Asambleas Departamentales.*” autorización ésta que se reitera en el artículo 187 ibídem, cuando señalaba que “*Las Asambleas Departamentales, además de sus atribuciones propias, podrán ejercer otras funciones por autorización del Congreso.*”

Posteriormente, el Acto Legislativo No. 3 de 1910, facultó a las Asambleas para fijar “*...el número de empleados departamentales, sus atribuciones y sus sueldos*”, facultad ratificada por la Ley 4ª de 1913<sup>7</sup>.

En el Acto Legislativo No. 1 de 1945, se reiteró la autorización para que el Congreso confiriera atribuciones especiales a las Asambleas Departamentales, para que éstas últimas fijaran de manera directa, el número de empleados departamentales, sus atribuciones y sus sueldos. (Artículo 186 numeral 5 Acto Legislativo 1945).

Teniendo en cuenta lo anterior, las Asambleas Departamentales tenían competencia para fijar los sueldos de sus empleados.

Con posterioridad, se expidió el Acto Legislativo No. 1 de 1968, que modificó, entre otros, los artículos 76<sup>8</sup>, 120<sup>9</sup> y 187<sup>10</sup> de la Constitución de 1886, introduciendo dos nuevos conceptos: el de escalas de remuneración y el de emolumentos, el primero, debía ser establecido por el Congreso a nivel nacional, por las Asambleas a nivel departamental y por los Concejos en el orden local; mientras que el segundo, le correspondía al Presidente de la República y al Gobernador, respectivamente.

Por su parte, en dicha reforma se estableció que el régimen prestacional de los empleados del orden nacional, era de competencia única y exclusiva del Congreso (ordinal 9 del artículo 76).

---

<sup>4</sup> C.P. Gerardo Arenas Monsalve, proceso 25000-23-25-000-2004-04148-01 (0575-09). Criterio reiterado por la Sección Cuarta del H. Consejo de Estado, en sentencia del 27 de septiembre de 2012, radicación 11001-03-15-000-2012-00798-00(AC).

<sup>5</sup> Marco normativo expuesto en las sentencias de esta Subsección de 22 de marzo de 2012, radicación 25000232500020040365201 (0541-09), C.P. Dr. Gerardo Arenas Monsalve, sentencia de 15 de abril de 2010. radicación : 25000-23-25-000-2004-04746-01(0417-09) Actora: MARIA STELLA MARTINEZ CIFUENTES C.P: Víctor Hernando Alvarado Ardila, y 23 de junio de 2011. Radicación . 25000-23-25-000-2004-03637-01 (1786-2008). Actora: ANA MELBA LÓPEZ ORTIZ, C. P: Bertha Lucía Ramírez de Páez.

<sup>6</sup> Marco normativo expuesto en las sentencias de esta Subsección de 22 de marzo de 2012, radicación 25000232500020040365201 (0541-09), C.P. Dr. Gerardo Arenas Monsalve, sentencia de 15 de abril de 2010. radicación : 25000-23-25-000-2004-04746-01(0417-09) Actora: MARIA STELLA MARTINEZ CIFUENTES C.P: Víctor Hernando Alvarado. Ardila, y 23 de junio de 2011. Radicación 25000-23-25-000-2004-03637-01 (1786-2008). Actora: ANA MELBA LÓPEZ ORTIZ, C. P. Bertha Lucía Ramírez de Páez.

<sup>7</sup> Artículo 97 ordinal 25. Fijar los sueldos de los empleados del departamento que sean de cargo del Tesoro Departamental”.

<sup>8</sup> Modificado por el Artículo 11, que establece las competencias del Congreso.

<sup>9</sup> Modificado por el Artículo 41, que fija las competencias del Presidente.

<sup>10</sup> Modificado por el Artículo 57, que consagra las competencias de las Asambleas Departamentales.

Obsérvese cómo, desde la reforma constitucional de 1968, se empezaba a orientar una competencia no solo individual y excluyente, sino compartida y concurrente en materia salarial<sup>11</sup> pues, tanto el Presidente de la República como los Gobernadores, podían fijar los emolumentos de los empleados de sus dependencias, siempre con sujeción a las leyes o normas expedidas por el Congreso y las Asambleas. Veamos las disposiciones que así lo disponían:

*“Artículo 11 del Acto Legislativo No. 1 del 12 de diciembre de 1968.  
El artículo 76 de la Constitución Nacional quedará así:*

*Corresponde al Congreso hacer las Leyes.*

*Por medio de ellas ejerce las siguientes atribuciones:*

*(...)*

*9. Determinar la estructura de la administración nacional mediante la creación de Ministerios, Departamentos Administrativos, y Establecimientos Públicos, y fijar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos, así como el régimen de sus prestaciones sociales;*

*(...)”*

*“Artículo 57 del Acto Legislativo No. 1 del 12 de diciembre de 1968.  
El artículo 187 de la Constitución Nacional quedará así:*

*Corresponde a las Asambleas, por medio de ordenanzas.*

*(...)*

*5. Determinar a iniciativa del Gobernador, la estructura de la administración departamental, las funciones de las diferentes dependencias, y las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleo.*

*(...)”*

Así las cosas, con la última de las reformas mencionadas, el Constituyente dejó claro que la competencia para fijar del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos es del legislador, eso sí, en el caso del sector territorial dejó a salvo la competencia de sus entes rectores de fijar “*las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de los empleos*”.

**“...-Competencia para fijar salarios y prestaciones en vigencia de la Constitución Política de 1991.**

El artículo 150, numeral 19, de la Carta Política, en lo pertinente, establece:

*(...)*

El artículo 300 numeral 7º de la Carta Política, preceptúa:

*(...)*

El artículo 305, numeral 7º Constitucional indica:

*(...)*

Conforme a las normas transcritas, el Departamento de Cundinamarca no tiene competencia para fijar el régimen salarial y prestacional de sus

---

11 Teniendo en cuenta que el régimen prestacional, como se dijo, correspondía al Congreso de la República.

empleados públicos ya que la misma radica en el Congreso de la República y el Gobierno Nacional.

En efecto, conforme al artículo 150 de la Constitución Política, arriba transcrito, al Congreso de la República le compete dictar las normas generales y señalar en ellas los objetivos y criterios a los que debe sujetarse el Gobierno para “fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.”

Es decir, existe, una competencia compartida entre el legislador y el ejecutivo para estos efectos: aquel determina unos parámetros generales conforme a los cuales éste ha de fijar todos los elementos propios del régimen salarial y prestacional.

En relación con los empleados públicos de las entidades territoriales, compete al Gobernador fijar los emolumentos con sujeción a la Ley y a las Ordenanzas (artículo 305 numeral 7º).

La Ley 4ª de 1992 al señalar los principios a los que debe someterse el Gobierno al fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, inclusive del sector territorial, en su artículo 12, señaló:

*“El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley.*

*En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.*

*Parágrafo: El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores guardando equivalencia con cargos similares en el orden nacional”.*

Este precepto fue declarado exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-315 del 19 de julio de 1995, Magistrado Ponente Doctor Eduardo Cifuentes Muñoz, en la que se dijo que esta facultad del Gobierno no pugna con la que el constituyente expresamente otorgó a las entidades territoriales para fijar las escalas de remuneración y los emolumentos de los empleos de sus dependencias, en los artículos 287, 300 numeral 7, 305 numeral 7, 313 numeral 6 y 315 numeral 7.<sup>12</sup>

En consecuencia, como ya lo ha precisado esta Corporación,<sup>13</sup> la determinación del régimen prestacional de los empleados públicos territoriales

---

<sup>12</sup> La Corte Constitucional, expresamente señaló: “La economía, eficacia y eficiencia en el gasto público, en todos los ámbitos, es un principio que tiene pleno sustento constitucional y sobre su importancia en una sociedad democrática, soportada en la tributación equitativa y en el correlativo deber de las autoridades de hacer un uso adecuado de los recursos aportados por la comunidad, no es necesario abundar. La fijación a este respecto de un límite máximo al gasto burocrático constituye un medio idóneo para propugnar la eficiencia y economía del gasto público y, de otro lado, estimular que los recursos del erario nacional y de las entidades territoriales en mayor grado se destinen a la atención material de los servicios públicos.

La razonabilidad de la medida legislativa se descubre también si se tiene en cuenta que el patrón de referencia –los sueldos de los cargos semejantes del nivel nacional -, garantiza que el notado límite no sea en sí mismo irracional y desproporcionado. Las premisas sentadas, llevan a la Corte a concluir que la norma examinada, por lo que respecta a los empleados públicos territoriales, es exequible.”

<sup>13</sup> Ver entre otras, Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia de 22 de marzo de 2012, Expediente No. 25000232500020040365201 (0541-09), C.P. Dr. Gerardo Arenas Monsalve; sentencia de 29 de marzo de 2001, Expediente No. 6179 (3241-00), Actor VÍCTOR MANUEL ROJAS GUTIÉRREZ, C.P. Jesús María Lemos Bustamante; Sentencia de 19 de mayo de 2005, Expediente No. 11001032500020002021101, No. INTERNO: 4396-2002, Actor LUÍS EDUARDO CRÚZ PORRAS (Acumulados Nos. 1100103250002000002020901 (4333-02), actor AUGUSTO GUTIÉRREZ Y OTROS; 11001032500020020213 01 (4406-02), actor ENRIQUE GUARIN ÁLVAREZ; y 11001032500020020020230 01 (4767-02), actor PABLO EMILIO ARIZA MENESES Y OTROS, Consejero Ponente DR. JESÚS MARÍA LEMOS BUSTAMANTE.

competite al Gobierno Nacional, de acuerdo con los parámetros señalados por el legislador, y no a las Corporaciones Públicas Territoriales, las que además, tienen prohibido arrogársela; y en lo que se refiere al régimen salarial, el Gobierno señaló el límite máximo salarial de los servidores públicos territoriales teniendo en cuenta su equivalencia con los del orden nacional.

Existe, en materia de régimen salarial, una competencia concurrente entre el Congreso, el Gobierno Nacional, las Corporaciones administrativas colegiadas del orden Departamental y Municipal (Asambleas y Concejos) y el ejecutivo territorial (Gobernadores y Alcaldes) que fue ratificada por la Corte Constitucional en sentencia C-510 de 1999 (14 de Julio) Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra.<sup>14</sup>

La competencia del Gobierno Nacional para fijar el límite máximo salarial de la remuneración de los empleados de los entes territoriales no desconoce la competencia que la misma Constitución expresamente otorgó a las autoridades de dichos entes para fijar, por una parte, las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos dentro de su jurisdicción, artículos 300, numeral 7, y 313, numeral 6, de la Constitución, y, por otra, para determinar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, artículos 305, numeral 7, y 315, numeral 7, de la Constitución.<sup>15</sup>

En conclusión, las autoridades Departamentales no tienen competencia para crear salarios ni prestaciones y, en consecuencia, cualquier disposición de esa jerarquía que establezca salarios o prestaciones, desbordado lo legal, debe ser inaplicable por inconstitucional.

**- Del Decreto 1919 de 2002 “Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial”.**

Con la expedición del Decreto 1919 de 2002, se homologó el régimen prestacional de los empleados públicos territoriales al establecido a nivel nacional, lo que significa que en el nivel territorial no es procedente el reconocimiento de prestaciones diferentes a las ordenadas para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional: Dispuso la norma:

*“Artículo 1°. A partir de la vigencia del presente decreto todos los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva de los niveles departamental, distrital y municipal, a las asambleas departamentales, a los concejos distritales y municipales, a las contralorías territoriales, a las personerías distritales y municipales, a las veedurías, así como el personal administrativo de empleados públicos de las juntas administradoras locales, de las instituciones de educación superior, de las instituciones de educación primaria, secundaria y media vocacional, gozarán del régimen de prestaciones sociales señalado para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional.*

---

<sup>14</sup> En esa sentencia se señaló: “[...] 4.3. En estos términos, para la Corte es claro que existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados 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 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”.

<sup>15</sup> Ibídem, nota al pie 2.

*Las prestaciones sociales contempladas en dicho régimen serán liquidadas con base en los factores para ellas establecidas.*

*Artículo 2°. A las personas vinculadas a las Empresas Sociales del Estado se les continuará aplicando el régimen de prestaciones sociales de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, de conformidad con lo establecido en el artículo 195 de la Ley 100 de 1993.”*

El artículo 2° del Decreto 1919 de 2002 fue revisado por esta Corporación en acción de simple nulidad encontrándolo ajustado al ordenamiento. En sentencia de 19 de mayo de 2005, Exp. No. 4396-2002, Actor: Luis Eduardo Cruz Porras (Acumulados Nos. 11001032500020020209 01 (4333-02), actor: Augusto Gutiérrez y otros; 11001032500020020213 01 (4406-02), actor: Enrique Guarín Álvarez; y 11001032500020020230 01 (4767-02), actor: Pablo Emilio Ariza Meneses y otros), M.P. Dr. Jesús María Lemos Bustamante, expresó lo siguiente:

*“En principio podría afirmarse que el Presidente de la República, con esta actuación, como lo alegan los demandantes, desbordó los lineamientos generales fijados por el legislador, concretamente, la prohibición contenida en el artículo 2°, literal a), de la Ley 4ª de 1992, al desmejorar las prestaciones que venían devengando los empleados públicos ya vinculados.*

*Sin embargo debe decirse que el decreto acusado respetó los derechos adquiridos en los términos del artículo 5° del Decreto 1919 de 2002, la parte actora no demostró la desmejora de las prestaciones o de los salarios que venían devengado de conformidad con la ley y sólo deben ser respetados los derechos adquiridos con justo título con arreglo a la Constitución y a la ley por lo que no pueden calificarse como tales unos supuestos derechos derivados de normas proferidas por quien carecía competencia para expedirlas.*

*[...]*

*Además, como ya lo ha señalado esta Sección<sup>16</sup>, el Estado no está obligado a mantener un régimen benéfico de forma permanente porque las instituciones y sus regulaciones deben adecuarse al orden social, cultural y económico que gobierna el momento, de manera que una prestación social no puede permanecer perenne y sólo ser modificada en lo favorable, si bien deben respetarse los salarios y prestaciones que perciban quienes están vinculados al momento de la expedición del nuevo régimen regulatorio, siempre y cuando estén amparados por la Constitución y la ley.”*

Conforme con la Jurisprudencia en cita, a partir de la asimilación en materia salarial y prestacional de los empleados del sector territorial y el sector de la salud a los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional, existe una aplicación prevalente y excluyente, de la normatividad aplicable a estos últimos, siempre que no se estén vulnerando derechos adquiridos, los cuales deben estar plenamente consolidados.

(...)

**- No hay derechos adquiridos por fuera del amparo de la Constitución y la Ley vigentes al momento de su creación.**

---

<sup>16</sup> Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencia del 14 de marzo de 2002, actor JAIRO VILLEGAS ÁRBELAEZ, Consejero Ponente, Dr. JESÚS MARÍA LEMOS BUSTAMANTE, expediente No 11001032500199 00 (3305-00).

Ahora bien, en cuanto a los “derechos adquiridos” en materia laboral, la Sala<sup>17</sup> ha precisado que la Constitución de 1991, artículo 58 los garantiza siempre y cuando hayan sido adquiridos con arreglo a las leyes vigentes, haciendo referencia tal concepto, a aquellas situaciones jurídicas consolidadas a favor de los empleados públicos y trabajadores oficiales, que han ingresado al patrimonio del servidor bajo la vigencia de un régimen jurídico anterior, y a los cuales el artículo 53 Superior les da el carácter de irrenunciables, en tal sentido, expuso:

*“(…) Así las cosas, a los empleados públicos de las entidades territoriales, incluyendo a los docentes de las universidades públicas, no les asiste derechos adquiridos sobre las prestaciones sociales que por fuera de lo previsto en la Constitución y en la ley les fueron concedidas a través de acuerdos o cualquier acto administrativo que no haya sido expedido por el Gobierno Nacional, debido a la falta de competencia de los órganos que los profirieron y, por tanto, dichos derechos no se consideran adquiridos con justo título ni conforme a las normas superiores, por lo que tales entidades pueden invocar válidamente la excepción de inconstitucionalidad prevista en el artículo 4 de la Constitución Política para no seguir reconociendo y pagando prestaciones sociales que no sean las estrictamente legales.”*

Por lo anterior, los factores salariales y prestacionales que se hubieran creado por autoridades territoriales sin competencia para ello, no comportan un derecho adquirido y por lo tanto, no pueden formar parte de las asignaciones de los empleados del ente territorial acusado (...)

Acorde con el precedente constitucional y contencioso administrativo citado es claro que el Decreto 1042 de 1968 fue derogado, subrogado o modificado en algunos de sus aspectos porque con la entrada en vigencia de la Constitución de 1991, conforme con las nuevas competencias, el Congreso de República expidió la Ley 4 de 1992 y con base en ella el Gobierno Nacional **anualmente** viene fijando las escalas de asignación básica y demás factores salariales y no salariales de los **empleados públicos** de los ministerios, departamentos administrativos, establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del Estado, sociedades de economía mixta, las empresas sociales del Estado entre otras, del **orden nacional** y se dictan otras disposiciones, a partir del 2002, artículo 12 común de los Decretos 660 de 2002, 3535 de 2003, 4150 de 2004, 916 de 2005, 372 de 2006, 600 de 2007, 643 de 2008, 708 de 2009, 1374 de 2010 y, 13 del Decreto 1031 de 2011 y, 14 común de los Decretos 0853 de 2012, 1029 de 2013, 199 de 2014, 1101 de 2015, 229 de 2016, 999 de 2017, 14 común de los Decretos 330 de 2018, 1011 de 2019, 304 de 2020, 961 de 2021 y 473 de 2022, se colige que **los cargos del nivel directivo, asesor y profesional no tienen derecho al reconocimiento y pago por horas extras o a que se les remunere de manera especial por laborar los domingo y festivos, y**

---

<sup>17</sup> Sentencia de 23 de septiembre de 2010, Radicación número: 25000-23-25-000-2004-03685-01(0281-08), Consejero ponente: GERARDO ARENAS MONSALVE.

se precisó que quienes tienen ese derecho lo deben hacer por **labores ocasionales**, como quiera que dicha disposición señala:

“Artículo 12. *Horas extras, dominicales y festivos.* 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.

En los Despachos antes señalados sólo se podrán reconocer horas extras máximos 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.”

Además, los mencionados decretos establecen en los artículos 17 del Decreto 660 de 2002, 18 común de los Decretos 3535 de 2003, 4150 de 2004, 916 de 2005, 372 de 2006, 600 de 2007, 643 de 2008, 708 de 2009, 1374 de 2010, 1031 de 2011, 34 del año 2012; y 36 común de los Decretos 0853 de 2012, 1029 de 2013, 199 de 2014, 1101 de 2015, 229 de 2016, 37 del decreto 999 de 2017, 38 común de los Decretos 330 de 2018 y 1011 de 2019 y, 60 común de los Decretos 304 de 2020, 961 de 2021 y 473 de 2022 que: *“Ninguna autoridad podrá establecer o modificar el sistema salarial o prestacional estatuido por las normas del presente decreto, en concordancia con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 4 de 1992 y que cualquier disposición en contrario carecerá de todo efecto y no creará derechos adquiridos.”*

Acorde con lo anterior, inferimos que desde el **2002** a quienes se les aplique los decretos de lo **empleados públicos** de los ministerios, departamentos administrativos, establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del Estado, sociedades de economía mixta, las empresas sociales del Estado, entre otras, del **orden nacional**, que tienen que laborar de manera habitual, permanente o

periódica los domingos y festivos lo deben hacer por el **sistema de turnos**, de un lado, y por otro, del artículo 39 del Decreto 1042 de 1978, sobre el reconocimiento y 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, modificado por los decretos citados, es importante destacar que **dichas disposiciones se aplican únicamente a los empleados públicos allí mencionados** cuando laboran de manera ocasional dominicales y festivos.

Sin embargo, como a partir de la vigencia de la Constitución Política de 1991 los **empleados públicos territoriales gozan de un régimen salarial diferenciado**, no solamente por las autoridades que participan en su fijación sino porque, en ejercicio de las facultades que le confiere la Ley 4 de 1992, el Gobierno Nacional expidió, por citar algunos, los Decretos 1472 de 2001, 694 de 2002, 3574 de 2003, 1614 de 2003, 4176 de 2004, 940 de 2005, 397 de 2006, 626 de 2007, 666 de 2008, 731 de 2009 y 1936 de 2010, fijando **los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes** y se dictan otras disposiciones en materia prestacional, de un lado y, por otro, que en los decretos expedidos a partir del año 2011, por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes **y empleados públicos de las entidades territoriales**”, el Gobierno Nacional, además de unificar la política salarial de todos los servidores mencionados, en los artículos 11 comunes de los Decretos 1048 de 2011, 840 de 2012, 1015 de 2013, 185 de 2014, 1096 de 2015, 225 de 2016, 995 de 2017 y 309 de 2018, 1028 de 2019, 314 de 2020 y 980 de 2021, reiteró que ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial, ni autorizar o fijar asignaciones básicas mensuales que superen los límites máximos señalados en el presente decreto, en concordancia con lo establecido en los artículos 10 y 12 de la Ley 4ª de 1992 y cualquier disposición en contrario carecerá de efectos y no creará derechos adquiridos.

- **Del régimen salarial y prestacional de los cuerpos de bomberos.**

Revisada la Ley 322 de 1996 y el Decreto Nacional 2211 de 1997 no se establece la jornada máxima laboral de los empleados públicos relacionados con la actividad bomberil, razón por la cual, tratándose de la jornada máxima laboral de los empleados públicos territoriales, **le son aplicables las disposiciones del Decreto 1042 de 1978, que adiciona el Decreto 2400 de 1968**, que regula la administración de personal civil que presta su servicios en los empleos de la rama ejecutiva, dado lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley 27 de 1992 y el inciso segundo del artículo 87 de la Ley 443 de 1998 como lo señalan las sentencias C-1063 de 2000<sup>18</sup> de la H. Corte

---

<sup>18</sup> Al respecto véase también la sentencia T-157 de 2014 de la H. Corte Constitucional.

Constitucional y del **12 de febrero del 2015 de la Sala Plena de la Sección Segunda del Consejo de Estado**, advirtiendo que la vinculación mediante un régimen legal y reglamentario se diferencia de los trabajadores vinculados mediante contrato en que las condiciones del servicio de aquellos son fijadas por ley o reglamento no pueden ser modificadas sino por otra norma de igual jerarquía, y que el concepto de jornada máxima legal de trabajo difiere del de jornada ordinaria porque aquel hace relación al número máximo de horas que la ley autoriza que se laboren en el día, al paso que la jornada ordinaria es la convenida entre las partes dentro del límite de la jornada máxima legal, según lo destacó la H. Corte Constitucional en la sentencia citada. Así, el artículo 33 del decreto 1042 de 1978, con relación a la jornada de trabajo, establece:

“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 extra”.

Que el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, fue **modificado** por los artículos 1º a 3º del Decreto 85 de 1986, al señalar que a partir de la vigencia del presente decreto, a la asignación mensual fijada por la escala de remuneración para los empleos de celadores, corresponde una jornada de trabajo de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Que si bien mediante sentencia 69 del 12 de septiembre de 1985 la H. Corte Suprema de Justicia, por los motivos allí expuestos, declaró la exequibilidad del fragmento del artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 el cual señala que *“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 (...)*” no es menos que la Honorable Corte Constitucional refiriéndose a la citada disposición en la sentencia C-1063 de 2000, destacó:

*“(....) 3. Para los empleados públicos del sector nacional, el Decreto 1042 de 1978 en su artículo 33 estableció **la norma general** sobre jornada máxima legal de trabajo fijándola en cuarenta y cuatro (44) horas semanales, límite dentro del cual el jefe del respectivo organismo puede fijar el horario de*

trabajo. Este Decreto en principio cobija tan sólo a “los empleados públicos que desempeñan las distintas categorías de empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional”, **con las excepciones que el mismo señala (...)**”

Que de conformidad con normatividad expuesta y el precedente constitucional citado es claro que no todos los empleados públicos nacionales o territoriales tienen una jornada máxima de trabajo de **44 horas semanales** dado que en el caso de los que desempeñan actividades discontinuas o intermitentes son de **66 horas semanales**; razón por la cual en este último evento solo tienen el derecho a percibir remuneración extra, adicional o suplementaria después de cumplida la hora 66 de cada semana.

Que el Honorable Consejo de Estado al referirse sobre la jornada máxima laboral legal de los bomberos, en **sentencia del 4 de mayo de 1990**<sup>19</sup>, sostuvo que la jornada de 24 horas es una jornada especial por estar en disponibilidad permanente para atender de manera eficiente y eficaz el servicio público asignado, así como también indicó que no existía la posibilidad de reclamar el pago de trabajo suplementario. Posteriormente, en sentencia del **17 de abril de 2008**<sup>20</sup>, introdujo un cambio a la anterior postura judicial al señalar que si bien el trabajo desarrollado por el personal de bomberos cuya jornada es excepcional por la actividad ejercida, puede ser regulado en 24 horas diarias, tal situación debía generar el reconocimiento de trabajo suplementario pues de lo contrario la situación de tales servidores resultaría inequitativa respecto de otros empleados que ejercen labores que son menos riesgosas, en consecuencia, consideró que **ante la falta de existencia de una regulación de la jornada laboral especial de las personas vinculadas al cuerpo oficial de bomberos debía aplicarse el Decreto 1042 de 1978**, que implica que toda labor realizada en exceso de las 44 horas semanales constituye trabajo suplementario etc., tesis que reiteró en las sentencias del 2 de abril del 2009 y el 31 de octubre del 2013.

Posteriormente, el H. Consejo de Estado, mediante sentencia de la Sala Plena de la Sección Segunda del 12 de febrero del 2015 concretó que:

**- De la Jornada Laboral de los empleados públicos territoriales.** Se entiende como jornada de trabajo en el sector público, aquel periodo de tiempo establecido por autoridad competente dentro del máximo legal, durante el cual los empleados deben cumplir las funciones previamente asignadas por

---

<sup>19</sup> N.I. 4420, C.P.: Dr. Álvaro Lecompte Luna; sentencia de 9 de octubre de 1979, N.I. 1765, C.P.: Dr. Ignacio Reyes Posada, confirmada por la Sala Plena de la Corporación mediante sentencia del 19 de octubre de 1982, Consejero Ponente: Dr. Jorge Dangond Flórez; sentencia de 3 de marzo de 2005. Sección Segunda, Consejero Ponente: Dr. Alberto Arango Mantilla.

<sup>20</sup> Radicado: 66001-23-31-000-2003-00041-01 (1022-06), Subsección “A”, Sección Segunda, C.P. Dr. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren.

la Constitución, la Ley o el reglamento. Su duración dependerá de las funciones impuestas y las condiciones en que deban ejecutarse.

De acuerdo con la tesis adoptada de antaño por la Sección<sup>21</sup>, el régimen que gobierna la jornada ordinaria de trabajo de los empleados públicos del orden territorial es el contenido en el Decreto 1042 de 1978 (...).

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>22</sup> y por excepción la Ley 909 de 2004<sup>23</sup>, creó empleos de medio tiempo o de tiempo parcial.

La jornada laboral se encuentra íntimamente ligada al salario, así pues, este puede tener variables según la naturaleza de las funciones y las condiciones en que 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 estas últimas se remunerara 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 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*

---

<sup>21</sup> Sentencia de fecha diecisiete (17) de agosto de dos mil seis (2006). Exp. No. 05001-23-31-000-1998-01941-01 (5622-05) Actora: Silvia Elena Arango Castañeda. Demandado: Hospital General de Medellín. Consejera Ponente: Dra. Ana Margarita Olaya Forero.

<sup>22</sup> Decreto 1042 de 1978, artículo 33.

<sup>23</sup> Artículo 22.

*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.

.- Que el empleado pertenezca a los niveles técnico y asistencial hasta los grados 09 y 19, respectivamente.

.- Que el trabajo suplementario sea autorizado previamente mediante comunicación escrita.

.- 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.

.- No se puede pagar en dinero más de 50 horas extras mensuales.

.- Las horas extras trabajadas que excedan el tope señalado se pagaran con tiempo compensatorio a razón de un día hábil por cada 8 horas extras trabajadas.

.- Si el empleado se encuentra en comisión de servicios, y trabaja horas extras, igualmente tendrá derecho a su reconocimiento y pago.

.- Son factor de salario para la liquidación de cesantías y pensiones.

**.- De la Jornada Laboral del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá: A falta de regulación del ente empleador se aplica jornada ordinaria laboral:**

Con la expedición del Acuerdo Distrital No. 257 de 2006, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C se estableció como una Unidad Administrativa Especial del orden distrital, del sector central, sin personería jurídica.

En desarrollo del parágrafo 1 del artículo 52 del referido acuerdo, el Alcalde Mayor de Bogotá, a través del Decreto 541 de 29 de diciembre de 2006 , determino el objeto, la estructura organizacional y las funciones de la referida Unidad, cuyo objeto es dirigir, coordinar y atender en forma oportuna las distintas emergencias relacionadas con incendios, explosiones y calamidades conexas, y mediante Decreto 542 de 29 de diciembre de 2006 , estableció la planta global, de conformidad con las necesidades del servicio, los planes, programas y proyectos, la naturaleza de las funciones, los niveles de responsabilidad y el perfil de los cargos, la que fue modificada mediante Decretos 105 de 14 de marzo de 2007 y 189 de 18 de junio de 2008.

En este orden, es claro que quienes prestan sus servicios en la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo de Bomberos del Distrito Bogotá son servidores públicos, por lo que al tenor del artículo 150 numeral 19 literal e) de la Constitución Nacional, su régimen salarial y prestacional es de creación legal.

Sobre la jornada laboral de los bomberos, la Corporación<sup>24</sup> , en pronunciamientos de antaño, venía sosteniendo que dichos servidores públicos estaban obligados a una disponibilidad permanente para atender eficiente y eficazmente el servicio público asignado, por lo cual, quien ingresaba a la administración pública en esta clase de labor, se entendía que aceptaba las reglamentaciones que sobre el particular tuvieran las entidades, de manera que no existía la posibilidad de reclamar el pago de tiempo suplementario de trabajo como horas extras, dominicales, festivos, recargos nocturnos o compensatorios, porque dicho personal no estaba sujeto a una jornada ordinaria de trabajo, sino a una jornada especial regulada por el ente empleador. En consecuencia, se consideraba que la jornada de veinticuatro (24) horas desarrollada por los servidores del cuerpo de bomberos, se ajustada a las previsiones de la Ley 6° de 1945 en su artículo 3°, parágrafo 1°, ya que era una jornada de trabajo máxima, especial y excepcional, que comprendía un lapso de trabajo diurno y otro nocturno y con fundamento en ello no resultaba procedente el reconocimiento del trabajo suplementario.

Sin embargo, en sentencia de 17 de abril de 2008<sup>25</sup> , la Sección Segunda-Subsección "A" introdujo un cambio en la anterior postura jurisprudencial para señalar que, si bien el trabajo desarrollado por el personal de bomberos cuya jornada es excepcional por la actividad ejercida puede ser regulado en 24 horas diarias, tal situación debía generar el reconocimiento del trabajo suplementario, pues de lo contrario, la situación de tales servidores, resultaría inequitativa y desigual respecto de otros empleados que realizan funciones que son menos riesgosas. Así las cosas, se consideró que ante la falta de existencia de una regulación de la jornada laboral especial para las personas vinculadas al cuerpo

---

<sup>24</sup> Sentencias de 4 de mayo de 1990. N.I. 4420, C P: Dr. Álvaro Lecompte Luna; sentencia de 9 de octubre de 1979, N.I. 1765. CP: Dr. Ignacio Reyes Posada, confirmada por la Sala Plena de la Corporación mediante sentencia del 19 de octubre de 1982, Consejero Ponente Dr. Jorge Dangond Flórez; sentencia de 3 de marzo de 2005. Sección Segunda. Consejero Ponente: Dr. Alberto Arango Mantilla.

<sup>25</sup> Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección A, CP: Dr. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, sentencia del 17 de abril de 2008, Radicación numero: 66001-23-31-000-2003-00041-01(1022-06), Actor: JOSE ARLES PULGARIN GALVEZ, Demandado: MUNICIPIO DE PEREIRA.

de bomberos, debía aplicarse el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, que implica que toda labor realizada en exceso de las 44 horas semanales constituye trabajo suplementario o de horas extras, las cuales deben ser remuneradas en las condiciones previstas en el artículo 35 y siguientes del referido decreto, deduciendo para dicho efecto los días de descanso remunerado, vacaciones, licencias, permisos y demás situaciones administrativas del trabajador.

En este orden, se concluyó que el vacío normativo respecto a la jornada laboral para esta clase de labor debía suplirse con el Decreto 1042 de 1978.

La Sala reitero la tesis anterior en la sentencia de 2 de abril de 2009<sup>26</sup> al señalar lo siguiente:

"(...) Dadas las singulares labores que cumplían los demandantes en su condición de miembros del cuerpo de bomberos, dirigidas a evitar que la comunidad se viera expuesta a situaciones de "grave peligro", o a conjurar el riesgo que se pudiera presentar para responder de una manera eficaz y eficiente a la protección de la sociedad y así ampararla de un daño grave originado en un fenómeno natural o por la acción del hombre, el horario de trabajo especial para estos servidores tiene solida fundamentación en la naturaleza misma de la actividad que desarrollan, la cual requería la prestación del servicio en forma continua y permanente, por consiguiente, el Municipio debió reglamentar el horario, tanto para garantizar la prestación efectiva del servicio bomberil, como para garantizar los derechos del empleado expuesto a dicha actividad, porque no consultaría los principios constitucionales de la dignidad y de la igualdad, la exclusión de esos servidores del goce de las garantías correspondiente a los beneficios de la jornada ordinaria para someterlos a un régimen especial que va en detrimento de sus derechos laborales.

**La Jurisprudencia de la Corporación ha señalado que por la labor que ejercen las personas vinculadas al cuerpo de bomberos, no están sujetos a una jornada ordinaria de trabajo, sino a una jornada especial, que es la regulada por el ente empleador; y como en el sublite, el ente demandado omitió expedir tal regulación, se debe entender que la jornada de trabajo aplicable a esos servidores es la correspondiente a 44 horas semanales fijada en el Decreto No. 1042 de 1978.**

Aplicar la tesis según la cual el trabajo desarrollado por el personal de bomberos cuya jornada es excepcional por la actividad ejercida y que puede ser de 24 horas diarias, lo que a su vez no genera el reconocimiento de trabajo suplementario, resulta inequitativo y desigual con disposiciones que sobre esta misma materia existen en el orden nacional y territorial para empleados que realizan otro tipo de funciones que son menos riesgosas que la desarrollada por ese personal del cual formaban parte los actores; por ende, el vacío normativo respecto a esta labor se suplirá con el Decreto No. 1042 de 1978, porque tratándose de empleados públicos es la Ley y no el convenio la facultada para fijar el régimen salarial de los empleados. Así mismo se observa, en aras de hacer efectivo este beneficio y atender el principio mínimo de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que la controversia debe resolverse respetando la situación más beneficiosa al empleado..." (Subraya la Sala).

Y recientemente, en sentencia de 31 de octubre de 2013<sup>27</sup>, expreso:

---

<sup>26</sup> Consejo de Estado, Sección Segunda. Subsección B' Consejero ponente VICTOR HERNANDO ALVARADO, ARDILA. sentencia del 2 de abril de 2009, Radicación numero: 66001-23-31-000-2003-00039-01(9258-05), Actor JOSE DADNER RANGEL HOYOS Y OTROS, Demandado: MUNICIPIO DE PEREIRA

<sup>27</sup> Consejo de Estado. Sección Segunda. Subsección B. CP: Bertha Lucia Ramírez de Páez (E). Sentencia de 31 de octubre de 2013. Radicación numero: 25000-23-25-000-2010-00515-01(1051-13). Actor: Asdrúbal Lozano Ballesteros. Demandado: Distrito Capital de Bogotá - Secretaria de Gobierno -Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos DC.

"Como la actividad del Cuerpo de Bomberos Distrital es de carácter permanente y se presta de forma continua e ininterrumpida, la Unidad Administrativa estableció como jornada de trabajo un sistema de turnos de 24 horas de labor por 24 horas de descanso remunerado, teniendo en cuenta la jornada ordinaria que incluye horas diurnas y nocturnas, dominicales y festivos de manera continua, es decir que en una semana se trabajan 3 días y descansan 4 y la siguiente semana viceversa.

Este tipo de jornadas llamadas mixtas se encuentran reguladas en el artículo 35 del Decreto 1042 de 1978 de la siguiente manera:

"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 periodos de descanso."

Respecto de la Jornada de trabajo el artículo 33 del mismo estatuto dispuso lo siguiente:

"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.

**Para los miembros de los Cuerpos Oficiales de Bomberos la jornada laboral es considerada como mixta por el sistema de turnos ya referido, el cual debe ser liquidado teniendo en cuenta las horas extras ordinarias y de los días festivos, sean diurnas o nocturnas".**

(...)

*Atendiendo la normativa y jurisprudencia citadas, resulta evidente que en el caso concreto debe aplicarse lo dispuesto en el Decreto 1042 de 1978, en cuanto a la jornada laboral y la liquidación del tiempo trabajado en jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo, según la naturaleza de la función." (Subraya la Sala)*

Dicha postura no desconoce que las labores realizadas por los bomberos implican una disponibilidad permanente por lo que es razonable que dicho personal no esté sujeto a una jornada ordinaria de trabajo sino a una **jornada especial**. Sin embargo, precisa la Sala que tal jornada especial ha de ser regulada por el jefe del respectivo organismo, mediante la expedición del respectivo acto administrativo que determine la necesidad, oportunidad y conveniencia de aplicar dicha excepción, con la consecuente remuneración salarial para los empleos que se ven sometidos a dicha jornada máxima legal excepcional, atendiendo los parámetros establecidos por el Decreto 1042 de 1978 aplicable a los empleados públicos territoriales<sup>28</sup>, es decir, dentro de los

---

<sup>28</sup> Disposición aplicable a las relaciones legales y reglamentarias del orden territorial en virtud de lo previsto en el artículo 2 de la Ley 27 de 1992, y posteriormente el artículo 87 inciso 2 de la Ley 443 de 1998 y artículo 55 de la Ley 909 de 2004.

límites allí previstos<sup>29</sup>, y observando la forma de remuneración establecida para las jornadas mixtas y el trabajo habitual en dominicales y festivos cuando la misma implique tiempo de trabajo nocturno, en dominicales y festivos.

Lo anterior, toda vez que un régimen especial tendiente a excluir o disminuir los beneficios laborales mínimos correspondientes a la jornada ordinaria previstos en el Decreto 1042 de 1978, en detrimento del personal que desarrolla dicha función, no consultaría principios constitucionales como la igualdad (art. 13), el trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25), y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales (art. 53), y resultaría violatorio del artículo 150 numeral 19 literal e) que establece la creación legal del régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, así como del pacto internacional de los derechos económicos, sociales y políticos, artículo 7, según el cual, en las condiciones de trabajo, los Estados miembros deben asegurar al trabajador "...d) *el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos*".

A falta de regulación especial sobre la jornada laboral de los bomberos y su remuneración, reitera la Sala que regirá la jornada ordinaria correspondiente a 44 horas semanales, tal y como se desprende del referido Decreto 1042 de 1978, **debiéndose remunerar el trabajo suplementario** para no lesionar el derecho a la igualdad laboral y a la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, del personal del Cuerpo de Bomberos de Bogotá.

En este orden de ideas, para la Sala no cabe duda que debe aplicarse lo dispuesto en el Decreto 1042 de 1978, en cuanto a la jornada laboral y la liquidación del tiempo trabajado en jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo, según la naturaleza de la función, y no el **Decreto 388 de 1951** por el cual se estableció el reglamento del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, por las siguientes razones:

(i) Porque la norma de carácter territorial no se ocupó de regular lo pertinente a la forma de remuneración de la jornada laboral especial para los miembros del Cuerpo de Bomberos de Bogotá y en esos casos la jurisprudencia de la Corporación ha establecido que ante la ausencia de una regulación sobre la jornada especial debe darse aplicación al Decreto 1042 de 1978.

(ii) Porque al expedirse el Decreto 1042 de 1978, la norma de carácter territorial contenida en el Decreto 388 de 1951 que establecía 24 horas de labor para el personal de bomberos quedó tácitamente derogada<sup>30</sup> por contravenir la jornada ordinaria laboral de 44 horas semanales establecida en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 y también el límite máximo legal de 66 horas semanales, que valga la pena aclarar, sólo fue previsto para actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, naturaleza de la cual no participa la actividad bomberil. En este orden de ideas, 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 tenor de la referida disposición.

Aunado a ello, la Sala destaca que para la fecha de vinculación del actor -15 de mayo de 2000- se encontraba vigente el Decreto 1042 de 1978 por lo tanto le

---

<sup>29</sup> Del artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, transcrito en párrafos anteriores se deduce que la jornada ordinaria de trabajo - concepto que implica el pago de salario ordinario pactado y sin recargos - es de 44 horas semanales, así mismo el límite máximo fijado en este artículo corresponde a jornadas de doce horas diarias de trabajo y sesenta y seis horas semanales.

<sup>30</sup> Hay derogación tácita, cuando las disposiciones de la ley que deroga no pueden concertarse con las de la ley anterior, es decir que van en contravía con lo estableció en la ley esta, de conformidad con lo establecido en la parte final del artículo 71 del código civil, el cual establece lo siguiente:

"La derogación de las leyes podrá ser expresa o tácita. Es expresa, cuando la nueva ley dice expresamente que deroga la antigua.

**Es tácita, cuando la nueva ley contiene disposiciones que no pueden conciliarse con las de la ley anterior.**

La derogación de una ley puede ser total o parcial".

era aplicable la jornada laboral allí prevista, en consideración a su calidad de empleado público del Cuerpo de Bomberos de Bogotá.

Insiste la Sala en que el establecimiento de una **jornada especial** de trabajo por el jefe del respectivo organismo implica la expedición del respectivo acto administrativo que determine la necesidad, oportunidad y conveniencia de aplicar dicha excepción dada la naturaleza y características en que debe desarrollarse determinada labor, con la consecuente remuneración salarial para los empleos que se ven sometidos a una jornada máxima legal excepcional, la cual, en todo caso, debe atender los parámetros de remuneración establecidos por el Decreto 1042 de 1978 aplicable a los empleados públicos territoriales<sup>31</sup>, es decir, dentro de los límites allí previstos<sup>32</sup>, y teniendo en cuenta la forma de remunerar el trabajo desarrollado en jornadas mixtas, el trabajo habitual en dominicales y festivos cuando la misma implique tiempo de trabajo nocturno y en días de descanso, no obstante, como se dejó expuesto, el Decreto 388 de 1951 no se ocupó de regular la jornada especial del cuerpo de bomberos en las condiciones indicadas....”

Que el H. Consejo de Estado en posteriores sentencias del 19 de febrero de 2018<sup>33</sup>, 8 de abril de 2021<sup>34</sup> y del 11 de noviembre de 2021<sup>35</sup>, entre otras, reitera los criterios expuestos en la **Sentencia de Unificación del 12 de febrero de 2015** en aras de preservar los principios constitucionales de la igualdad (art. 13), el trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25), y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales (art. 53), motivo por el cual el despacho acoge la sentencia de unificación referida advirtiendo, dada la repercusión que tiene el anterior precedente judicial en otras actividades desempeñadas por otros empleados públicos, lo siguiente:

1. El precedente judicial en cita supone que el **turno de 24 horas** que debe cumplir un bombero en Bogotá es igual a **24 horas de trabajo**, es decir, que durante dicho periodo el empleado no descansa, no duerme, no ingiere alimentos o satisface sus necesidades básicas, entre otras, pues como lo señala la H. Corte Constitucional en sentencia C - 024 de 1998, la disponibilidad no consiste en renunciar al descanso ni el irrespeto a las jornadas máximas de trabajo; si fuera así, estaríamos en presencia de un trabajo realizado por superhumanos, o un trabajo ejecutado en condiciones inhumanas e indignas que habría que censurar y prohibir.

---

<sup>31</sup> Disposición aplicable a las relaciones legales y reglamentarias del orden territorial en virtud de lo previsto en el artículo 2 de la Ley 27 de 1992, y posteriormente el artículo 87 inciso 2 de la Ley 443 de 1998 y artículo 55 de la Ley 909 de 2004.

<sup>32</sup> Del artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, transcrito en párrafos anteriores se deduce que la jornada ordinaria de trabajo - concepto que implica el pago de salario ordinario pactado y sin recargos - es de 44 horas semanales, así mismo el límite máximo fijado en este artículo corresponde a jornadas de doce horas diarias de trabajo y sesenta y seis horas semanales.

<sup>33</sup> Radicado 25000232500020110061101, Actor José Carlos Daza Calderón. Demandado el Distrito Capital.

<sup>34</sup> Radicado 25000234200020120138501 (0389-19), Actor: Edgar Orlando Silva Ortíz. Demandado: Distrito Capital – Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos. Consejero Ponente: Dr. GABRIEL VALBUENA HERÁNDEZ.

<sup>35</sup> Radicado 25000234200020160285501 (2417-19) Actor: Michel Ángel Jaramillo Acosta. Demandado: Distrito Capital – Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

2. El precedente citado como no desarrolla los conceptos de trabajo discontinuo o intermitente termina afirmando que la mera disponibilidad debe ser idénticamente remunerada que el trabajo real, por ende, remunera la mera disponibilidad como trabajo real al que le es viable aplicársele también recargos; por contera, no logra distinguir por qué unos servidores deben trabajar 44 y otros 66 horas a la semana, o entre jornadas ordinarias y laborar por turnos.

3. El precedente judicial citado, además de no explicar por qué los empleados públicos que cumplen tareas de bomberos gozan de una jornada especial de trabajo ya que no señalan la disposición legal que indica que deben estar en permanente disponibilidad -como la hay para los miembros de la Fuerza Pública-; colige este juez que autoriza al Distrito Capital para seguir estableciendo 24 horas como jornada laboral ininterrumpida sin descanso, a pesar de que es abiertamente inconstitucional e ilegal.

4. El precedente judicial en cita no acudió a la analogía para resolver el presente conflicto, pues, hubiese sido más apropiado que se tuviesen en cuenta comparaciones entre funcionarios que tengan similares jornadas de trabajo a la actividad bomberil como son los empleados civiles que trabajan en el Ministerio de Defensa Nacional<sup>36</sup>, los trabajadores de la salud<sup>37</sup>, los guardianes de establecimientos carcelarios y penitenciarios, los miembros de las fuerza pública, entre otros, y no que se acudiera al régimen salarial de los empleados públicos de la rama ejecutiva nacional del sector central.

5. Disentimos la tesis de que el litigio surge por la ausencia o vacío de normas que regulen la situación, o las posibles interpretaciones sobre el sistema legal, cuando el problema se origina por la desobediencia en que incurren las autoridades distritales al obligar a los empleados públicos a laborar más de 44 horas semanales por el sistema de turnos y reconocerles ilegalmente factores que no están legalmente autorizados. ¿Lo correcto es adecuar el ordenamiento jurídico a esa situación irregular o, por el contrario, exigirle a la administración que se ajuste a las disposiciones constitucionales y legales vigentes?.

Así las cosas, estima este Juez, que en el presente evento nuestro Máximo Tribunal de lo Contencioso Administrativo debió conminar al Distrito Capital para que, dentro de un plazo razonable, ajuste la jornada laboral del Cuerpo de Bomberos Bogotá al

---

<sup>36</sup> Véase al respecto sentencia C-024 de 1998 de la H. Corte Constitucional.

<sup>37</sup> Véase al respecto sentencia C-206 de 2003 de la H. Corte Constitucional.

ordenamiento legal y no que el precedente judicial convalide o prolongue dichas irregularidades, ya que el Distrito Capital insiste en desconocer el régimen salarial y prestacional que por Constitución Política de 1991, Ley 4 de 1992, y los decretos anuales les corresponde, dado que pretenden que se les aplique el Decreto 1042 de 1978 a los empleados públicos territoriales **sin modificaciones**, y cuando los mencionados empleados no tienen derecho al reconocimiento y pago de horas extras, dominicales y festivos **de manera permanente**, pues solamente están autorizadas de manera ocasional y para determinados cargos.

- **Del caso en concreto.**

Para el caso, se encuentra probado en el proceso que el actor fue vinculado **a partir del 24 de febrero de 2017** como Bombero Código 417 Grado 15 con una jornada de 24 horas de disponibilidad por 24 horas de descanso (mediante el **sistema de turnos**), desempeñándose de este modo de domingo a domingo, según el número de días del mes.

Que las partes aceptan, y está acreditado en el proceso, que por la labor del actor se le reconoce y paga la “asignación básica” de los decretos anuales que expide Gobierno Nacional, y le reconoce y paga recargos nocturnos ordinarios del 35%, recargos diurnos festivos del 200% y recargos nocturnos festivos de 235%, sin reconocer ni pagar remuneración correspondiente a los descansos compensatorios, en cuanto el convocante disfruto de 24 horas de descanso por cada turno de 24 horas laboradas, los cuales fueron otorgados por la entidad convocada, así mismo no reconoce los días compensatorios por trabajo dominicales y festivos, los cuales fueron disfrutados cuando descansaba 24 horas, es decir, que solo las horas laboradas en jornada ordinaria y en horario dominical o festivo son objeto de aplicación del recargo previsto en el artículo 39 del Decreto 1042 de 1978.

Que ante la reclamación administrativa realizada por el demandante el 24 de febrero de 2020, donde solicitó que se le tuviera en cuenta como jornada laboral la determinada por el Decreto 1042 de 1978 (44 horas semanales), con el subsecuente pago de horas extras y demás recargos a que hubiere lugar, la U.A.E. Cuerpo Oficial de Bomberos expidió la Resolución 087 del 2 de febrero de 2021, donde niega lo pretendido en virtud del concepto emitido por el responsable del Presupuesto de la entidad y el Coordinador de Gestión Financiera a la Oficina Asesora Jurídica bajo el radicado 20201013090 del 10 de julio de 2020 y conforme lo dispuesto en la Circular 003 de 2019.

No obstante lo anterior, el Comité de Conciliación de la entidad en reunión celebrada el 30 de noviembre de 2021 –con posterioridad a las Resoluciones 087 del 2 de febrero de

2021, *“Por medio de la cual se da respuesta a una reclamación administrativa presentada por el señor MAURICIO AYALA VÁSQUEZ”* y, 810 del 10 de agosto de 2021 *“Por la cual se resuelve un recurso de reposición contra la Resolución No. 087 de 2 de febrero de 2021, con la cual se dio respuesta a la reclamación administrativa del señor Mauricio Ayala Vásquez”*-, acogió un nuevo concepto sobre el particular basado en el precedente judicial emitido por el H. Consejo de Estado del 12 de febrero de 2015, indicando animo conciliatorio en el sentido de reconocer el pago de 50 horas extras mensuales una vez agotadas las 190 horas de jornada máxima al mes, de conformidad con el artículo 36 del Decreto 1042 de 1978, los recargos por tiempos extras diurnos, nocturnos, dominicales y festivos de que tratan los artículos 34 y 39 de la normativa ya citada; con relación a la reliquidación de factores salariales y prestaciones sociales reconocerá únicamente la reliquidación de cesantías, con fundamento en lo previsto en los artículos 17, 33 y 45 del Decreto 1045 de 1978 y 59 del Decreto 1042 de 1978; y que el pago se realizaría dentro de los 3 meses siguientes a la aprobación judicial de la conciliación; para el cual aportan la respectiva liquidación para el periodo laborado entre febrero de 2017 y enero de 2019, que arroja como valor a cancelar a favor del actor la suma de trece millones ochenta y siete mil once pesos m/cte. (\$13.087.011).

Ahora, como inicialmente la audiencia de conciliación había sido programada mediante auto para llevarse a cabo el 13 de diciembre de 2021 ante el Ministerio Público, allí el apoderado judicial de la entidad convocada manifestó su ánimo conciliatorio y presentó la propuesta antes citada, razón por la cual se corrió el respectivo traslado al apoderado de la parte convocante; no obstante, ambas partes solicitaron aplazamiento de la diligencia para que el convocante estudiara la propuesta, diligencia que se reprogramó y se llevó a cabo el 24 de enero de 2022. Una vez agotadas las formalidades que dan inicio a la audiencia de conciliación, se le concedió el uso de la palabra a las partes para que manifestaran sus posiciones frente a la decisión de conciliar, la parte convocada ratificó la propuesta planteada anteriormente y la parte convocante expresó su aceptación; finalmente, nada se dijo respecto de los valores que se causen con posterioridad a enero de 2019.

- **Del reconocimiento de horas extras**

Según los documentos obrantes en el Anexo 2 del expediente digital se logra establecer que el demandante en virtud al sistema de turnos de 24 horas de labor por 24 horas de descanso y que incluye horas diurnas y nocturnas, una semana trabaja 4 días con 3 días de descanso y la siguiente semana labora 3 días y descansa 4, alternadamente; por ende, una semana trabaja 96 horas y la siguiente 72, para un promedio mensual de 360 horas laboradas, las cuales superan ampliamente el límite de horas de la jornada ordinaria legal de 190 horas mensuales (44 horas semanales).

De lo anterior se desprende que el demandante laboró aproximadamente 170 horas adicionales a la jornada ordinaria; sin embargo, de conformidad con el artículo 36 del Decreto 1042 de 1978, modificado por el artículo 13 del Decreto Ley 10 de 1989, solamente es posible pagar en dinero 50 horas extras al mes, y que aquellas que excedan el límite establecido, se reconocerán en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo.

Así mismo, como de las 170 horas extras laboradas por el actor, solamente es posible reconocerle en dinero cincuenta (50), las 120 restantes deberían reconocerse en tiempo compensatorio a razón de un (1) día de descanso por cada 8 horas extras de trabajo, lo que da un total de 15 días de descanso; sin embargo, como está probado que efectivamente el demandante, en razón a sus turnos de 24 horas, descansaba 15 días al mes, y en atención al precedente jurisprudencial unificado, se concluye que el tiempo que se laboró en exceso al tope legal permitido fue debidamente compensado en tiempo, razón por el cual no es procedente el reconocimiento de periodos de descanso adicionales.

- **Reliquidación de los recargos nocturnos y el trabajo en dominicales y festivos.**

La U.A.E. Cuerpo Oficial de Bomberos manifiesta que ha venido cancelando al demandante, además de la asignación básica mensual, los recargos ordinarios del 35%, recargos festivos diurnos del 200% y festivos nocturnos de 235%, los cuales son liquidados sobre una base de 240 horas mensuales, para el cual toma dicha cantidad como el límite de la jornada laboral mensual.

No obstante, en consonancia con la sentencia de unificación del 12 de febrero de 2015, es claro que la jornada laboral de los bomberos corresponde a 44 horas semanales (equivalentes a 190 horas mensuales) y no a las 240 horas alegadas inicialmente por la entidad; por ende, el proceso para la liquidación de los recargos adoptado por la demandada resulta errada, como quiera que al reducir el valor de los recargos pagados, lesiona el patrimonio del actor pues estos deben ser liquidados sobre la base de 190 horas mensuales, tal y como lo previó la referida sentencia de unificación:

“En ese orden, hay lugar a ordenar el reajuste de los recargos nocturnos laborados por el demandante, teniendo en cuenta que se debe emplear para el cálculo de los mismos, el número de horas mensuales de la jornada ordinaria laboral en el sector público (190) y no la constante de 240, por lo tanto, la fórmula correcta que deberá emplear la administración para la liquidación de los recargos nocturnos es la siguiente:

Asignación Básica Mensual x 35% x número horas laboradas con recargo

190

De donde el primer paso es calcular el valor de la hora ordinaria que resulta de dividir la asignación básica mensual (la asignada para la categoría del empleo) en el número de horas establecidas en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978 para el sector oficial (44 horas semanales) que ascienden a 190 horas mensuales.

Establecido el factor hora, el segundo paso es liquidar las horas laboradas con recargo, para lo cual se multiplica el factor hora por el porcentaje del recargo nocturno establecido en el artículo 34 del Decreto 1042 de 1978 en 35%, por el número de horas laboradas entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m., es decir, el tiempo en jornada ordinaria nocturna sujeta al recargo que se hubiere trabajado al mes.

Respecto al trabajo ordinario en días dominicales y festivos, el artículo 39 del Decreto 1042 de 1978, señala que la remuneración debe ser 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, lo cual equivale a una sobre remuneración del 200% conforme al porcentaje empleado por la entidad demandada.”

Por lo anterior, el reajuste de los recargos nocturnos, dominicales y festivos calculando su liquidación con base en la asignación básica mensual dividida por 190 horas (jornada ordinaria mensual), según los artículos 33, 35, 36 y 39 del Decreto 1042 de 1978, se ajusta a las reglas de interpretación establecidas en la sentencia de unificación contenciosa administrativa citada en precedencia,

- **Sobre el reconocimiento de los compensatorios por trabajo en dominicales y festivos.**

De las certificaciones allegadas se desprende que el demandante en razón a la jornada laboral de 24 horas de trabajo por 24 de descanso, laboraba de manera habitual los días domingos y festivos lo cual, en concordancia con el artículo 39 del Decreto 1042 de 1978, en principio otorga el derecho al disfrute de un día compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria por haber laborado el mes completo.

Sin embargo, en consonancia con la línea jurisprudencial dispuesta por el órgano de cierre de la Jurisdicción Contenciosa en su sentencia de unificación, entre otras<sup>38</sup>, no es procedente reconocer al demandante descanso compensatorio por el trabajo habitual en dominicales y festivos, como se hizo en el acuerdo conciliatorio, habida

---

<sup>38</sup> Radicado 66001-23-31-000-2003-00039-01 (9258-05) del 2 de abril de 2009, Sección Segunda, Subsección B, M.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila

cuenta que por cada turno de labor de 24 horas, seguía uno de descanso de igual duración, satisfaciendo de esta manera lo dispuesto en el artículo 39 *ibídem* por cuanto este periodo de descanso si fue tenido en cuenta dentro del sistema de turnos, por tanto, otorgar descansos adicionales excedería los autorizados por la ley.

- **Reliquidación de factores salariales y prestaciones sociales.**

En cuanto a la reliquidación de todas las prestaciones sociales incluyendo el trabajo suplementario u horas extras como factor salarial, se observa que acorde con el literal d) del artículo 45 del Decreto Ley 1045 de 1978, el reconocimiento del trabajo suplementario conlleva a la reliquidación de las cesantías y los consecuentes intereses que se generan de las mismas. Sin embargo, respecto a la reliquidación de los demás factores y prestaciones sociales, es pertinente señalar que, de conformidad con los artículos 17 y 33 del Decreto 1045 de 1978, las horas extras no constituyen factor salarial para efectos de liquidar las vacaciones, la prima de vacaciones y la prima de navidad; así mismo, el artículo 59 del Decreto 1042 de 1978 no enuncia el trabajo suplementario como factor de liquidación para la prima de servicios.

Una vez revisada la liquidación efectuada por la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, para el periodo comprendido entre el 24 de febrero de 2017 hasta el 31 de enero de 2019, visible a folio 121 del anexo 2 del expediente digital, se concluye que encuentra ajustada a los lineamientos contemplados en el Decreto 1042 de 1978 y la Sentencia de Unificación del Consejo de Estado del 12 de febrero de 2015, pues la jornada laboral del MAURICIO AYALA VÁSQUEZ en su calidad de Bombero Código 475 grado 15 de la planta de cargos de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS, se aprecia que sus horas laboradas fueron liquidadas en 44 horas semanales (190 horas mensuales), un máximo de cincuenta (50) horas extras diurnas por el tiempo laborado en exceso de la jornada legal, recargos nocturnos ordinarios del 35%, recargos festivos diurnos del 200% y festivos nocturnos de 235%, todos liquidados sobre una base de 190 horas mensuales, arrojando un valor por estos conceptos de \$12.000.721, más la reliquidación de las cesantías por \$1.086.290, para un gran total de \$13.087.011.

En consecuencia, como quiera que el acuerdo conciliatorio logrado entre las partes no afecta el patrimonio público de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS, el despacho impartirá aprobación a la presente conciliación en los términos finalmente pactados, bajo el entendido de que en cualquier evento la liquidación debe respetar el precedente judicial citado, y en caso de que se causen intereses las partes se deben sujetar a lo dispuesto en el C.C.A. y el C.P.A.C.A.

Finalmente, es importante advertir que respecto del trabajo por turnos, a raíz de la expedición del **Decreto 400 del 13 de abril de 2021**, por el cual se adicionan unos artículos al capítulo 3 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario del sector de función pública, las partes a partir de la vigencia de dicha reglamentación deben actuar en consecuencia con lo allí regulado, es decir, observar los posibles cambios o modificaciones que por esta vía se le introdujeron al precedente judicial unificado del 12 de febrero de 2015 pluricitado. Además, deberá observar lo regulado en el artículo 13 de la **Ley 2116 del 29 de julio de 2021**, que modificó el artículo 129 del decreto 1421 de 1993, y el decreto reglamentario que al respecto expida el Gobierno Nacional.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Treinta Administrativo del Circuito Judicial de Bogotá D.C. – Sección Segunda**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**Primero.-** Aprobar el acuerdo conciliatorio extrajudicial contenido en el acta del veinticuatro (24) de enero de dos mil veintidós (2022), suscrita entre los apoderados judiciales de MAURICIO AYALA VÁSQUEZ y la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTÁ, por las razones expuestas en la parte motiva.

**Segundo.-** Declarar que la presente conciliación prejudicial hace tránsito a cosa juzgada respecto de las pretensiones conciliadas.

**Tercero.-** Ejecutoriado el presente auto, comuníquese a la entidad convocada para su cumplimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 192 del C.P.A.C.A.

**Cuarto.-** Una vez ejecutoriada la presente providencia, por secretaría, expídase copia auténtica, con constancia de ejecutoria, del acta de conciliación y del poder a la parte interesada.

**Quinto.-** Cumplido lo anterior, por la secretaría del juzgado, déjense las anotaciones a que haya lugar y archívese la presente diligencia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**-Firma Electrónica-**

**OSCAR DOMINGO QUINTERO ARGÜELLO**

**Juez**



**Firmado Por:**

**Oscar Domingo Quintero Arguello**

**Juez**

**Juzgado Administrativo**

**Oral 030**

**Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **44b8bc967aa2016e531f5dc2cdb1b5c0ed5f76b240dccdee208734dff3b8d73b**

Documento generado en 08/04/2022 02:31:28 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**