



# Concepto 367921 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000367921\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000367921

Fecha: 04/10/2022 02:42:31 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. JORNADA LABORAL. Empleado Público- RADICACION. 20222060447742 de 1 de septiembre de 2022

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual plantea dos interrogantes referentes a la jornada laboral, esta Dirección Jurídica, procede a responder de la siguiente forma:

Primeramente, El artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978 establece:

*ARTÍCULO 33. De la Jornada de Trabajo. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro (44) 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 exceda un límite de 66 horas.*

*Dentro del límite 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.”* (Subrayado fuera del texto).

Conforme a lo anterior, la jornada máxima legal para los empleados públicos es de 44 horas semanales, teniendo en cuenta los límites y las necesidades del servicio, el jefe de la respectiva entidad puede establecer el horario de trabajo.

Es preciso indicar que, si bien no existe en la norma aplicada a empleados públicos una disposición que de manera clara y expresa señale si el tiempo de almuerzo se encuentra dentro de la jornada laboral, así como el tiempo que debe destinarse a él, debe señalarse que, aunque no son aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo al presente caso, a manera de orientación, es posible hacer referencia al artículo 167, analizado por la Corte Suprema de Justicia, que precisó:

*El artículo 167 del Código Sustantivo ordena que las horas de trabajo durante cada jornada se dividan -al menos- en dos secciones, con un intermedio de descanso. Lo cual significa que así como es ilícito desarrollar la jornada sin ninguna interrupción, resulta legalmente plausible que la jornada se distribuya en más de dos secciones, para que durante los respectivos interregnos los empleados puedan tomar sus alimentos o algún refrigerio o tener un poco de solaz o de descanso que les permitan recuperar sus energías. Y si la norma alude apenas a que -el tiempo de este descanso- no se computa en la jornada no es porque vede el descuento del tiempo de otros descansos concedidos por el patrono, sino porque el precepto sólo impone el deber de dividir la jornada en dos secciones con un descanso intermedio y, por ello no podía referirse a más de uno. Pero como el propósito cierto del precepto, al autorizar el descuento del lapso de descanso, es calificar únicamente como jornada laboral el trabajo neto realizado por el operario durante el tiempo que ha permanecido en el recinto de la empresa, fluye la conclusión de que los demás breves períodos de descanso que existan dentro de la jornada, también sean descontables como lo es el legalmente obligatorio, porque donde existe una misma razón o situación de hecho, debe regir una misma disposición, según lo enseña un viejo principio de la hermenéutica jurídica. Tampoco debe olvidarse que la ley laboral apenas consagra un mínimo de derechos y garantías para los trabajadores, susceptible de ser superado en todo tiempo.*

De allí se desprende que cuando el fallo recurrido sólo permite descontar o deducir de la jornada el tiempo de descanso entre las dos secciones que como mínimo debe tener esa jornada por mandato legal, interpretó equivocadamente el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, que realmente sí permite descontar del lapso de la jornada el tiempo que duren todos los descansos establecidos por la empresa o convenidos con sus trabajadores, según quedó visto en el párrafo anterior. (Subrayado fuera de texto)

Así las cosas, es viable concluir que, enmarcada dentro de la dignidad del trabajador, es necesaria la división de la jornada laboral de 44 horas semanales, las cuales serán distribuidas por el jefe de la respectiva entidad para permitir que éste cese sus actividades para tomar alimentos y descansar el cuerpo y la mente para renovar sus fuerzas, de tal forma que le sea posible continuar con la jornada laboral, sin que por este hecho se pueda decir que la jornada es discontinua.

Conforme a lo anterior esta Dirección Jurídica da respuesta a sus interrogantes, de la siguiente manera:

¿Como director regional, puedo establecer una jornada continua de 8:00 am a 5:00 pm con una hora de almuerzo de lunes a viernes?

Si es viable establecer una jornada continua, ya que el jefe de la respectiva entidad puede establecer el horario de trabajo de los servidores, de acuerdo con las necesidades de la institución y respetando los límites fijados de una jornada laboral máximo de 44 horas semanales, descontando el tiempo que los empleados destinen para la toma de sus alimentos.

¿Al establecerse una jornada laboral continua, puedo tener en cuenta y computar el tiempo de almuerzo para que sume dentro de las 44 horas semanales que establece el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978?

El tiempo que se destine a la toma de los alimentos de los servidores no puede ser contabilizado dentro de la jornada de trabajo, toda vez que, durante ese tiempo no se da una prestación efectiva de los servicios.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del CPACA.

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Elaboró: María Laura Ortiz Guerrero

Revisó: Maía Valeria Borja Guerrero

Aprobó Armando López Cortés

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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 las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones"

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:32:51