



Concepto 096881 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000096881

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000096881

Fecha: 07/03/2023 12:29:02 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Empleo, Comisario de familia, naturaleza del cargo y Radicado: 20232060060772 del 30 de enero de 2023.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual consulta: “Respetuosamente solicito se me indique en concepto CUANTOS MINUTOS del horario reglamentario distinto y diferente a la hora de almuerzo un servidor público puede tomar al día para tomar un café, alguna bebida hidratante y o consumir algún alimento o refrigerio, Respetuosamente solicito por favor se me indique el asidero jurídico pertinente al tema”.

Sea lo primero señalar que la Corte Constitucional en Sentencia C-1063 de agosto de 2000 unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial en 44 horas semanales.

Al respecto, el artículo 33 del citado Decreto Ley 1042 de 1978¹, establece:

“ARTICULO 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 horas semanales (...)

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.

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.”

De conformidad con lo anterior, la jornada máxima legal para los empleados públicos es de 44 horas a la semana, en donde, dentro del límite fijado en dicho artículo y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el jefe de la respectiva entidad puede establecer el horario de trabajo y si es el caso, 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.

Ahora bien, en cuanto al disfrute de una hora de almuerzo, 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 precisó¹:

El artículo 167 del Código Sustantivo ordena que las horas de trabajo durante cada jornada se dividan 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. (Negrilla y subrayado por fuera de texto)

Así las cosas, es viable concluir que, enmarcada dentro de la dignidad del trabajador, resulta viable la división de la jornada laboral (de 44 horas semanales) 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, descanso que no puede ser tenido como tiempo de servicios; en caso de más descansos, los mismos serán adicionados para el cumplimiento de la jornada.

De otra parte, la Ley 1952 de 2019² establece:

“ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

(...)

Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales”.

(...)

En este orden ideas, se considera que el tiempo de receso para la toma del almuerzo o demás actividades de descanso no puede ser tenido en cuenta como trabajo en razón a que su finalidad es permitir que el empleado descanse y retome fuerzas para continuar con sus actividades; por lo que se deberá adicionar al resto de la jornada para poder cumplir el horario de trabajo y así dar cumplimiento a los deberes contenidos en la Ley 1952 de 2019.

Por último, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el COVID 19, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestornormativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jorge González

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹“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”.

²“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:25:49