



**Función Pública**

## Concepto 54691 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000054691\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000054691

Fecha: 22-02-2019 04:09 pm

Bogotá D.C.

Referencia: JORNADA LABORAL. Disfrute de la hora almuerzo. Horario flexible. Radicado: 20199000012632 del 16 de enero de 2019

En atención a la comunicación de la referencia, relacionada con la viabilidad de laborar horario extendido sin disfrutar la hora de almuerzo para salir más temprano, me permito manifestarle lo siguiente:

La Corte Constitucional en Sentencia [C-1063](#) de 2000 unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial, al considerar que el Decreto Ley [1042](#) de 1978<sup>1</sup>, es aplicable a los empleados públicos del orden territorial.

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

«ARTICULO [33º](#).- 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. 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.

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».

Ahora bien, en cuanto al disfrute de una hora de almuerzo, es preciso indicarle 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, me permito indicarle 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, señalando<sup>2</sup>:

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)

De acuerdo con lo anterior, 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.

No obstante, lo anterior, las normas permiten a la Administración fijar horarios flexibles para sus empleados, sin afectar la jornada laboral, tal como lo hizo este Departamento Administrativo al expedir la Resolución 633 de 2016, a que hace referencia en su comunicación, la cual continúa vigente, pero que es aplicable sólo a los empleados de esta entidad. Sin embargo, el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.5.5.53 regula los horarios flexibles, de la siguiente manera:

«ARTÍCULO 2.2.5.5.53 *Horarios flexibles para empleados públicos.* Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores».

Conforme a lo anterior, los jefes de los organismos podrán establecer jornadas especiales para sus servidores públicos a fin de fijar horarios flexibles que contribuyan a mejorar la calidad de vida, generar un mayor rendimiento y productividad en su trabajo así como, la satisfacción y motivación de sus servidores, sin afectar los servicios a su cargo, y cerciorando el cumplimiento de la jornada laboral de 44 horas semanales.

Lo anterior indica que, si bien los jefes de los organismos pueden establecer jornadas especiales para cierto tipo de empleados, no se debe afectar la prestación del servicio de la entidad; para el caso del personal administrativo sujeto a la jornada establecida en el artículo 33 del Decreto ley 1042 de 1978, corresponderá al representante legal de cada entidad determinar la programación de las modalidades de horario.

Como quiera que este Departamento no tiene funciones de inspección o vigilancia respecto de las entidades estatales, no será necesario efectuar reportes a este Departamento sobre los empleados que prestan sus servicios en horarios flexibles, no obstante cada entidad que adopte dicho beneficio, deberá contar con los soportes documentales que respalden la respectiva jornada laboral de los empleados a quienes se les permitan la flexibilización en su jornada laboral de conformidad con los términos de la circular externa citada.

Las entidades que establezcan estas jornadas especiales deberán remitir a este Departamento Administrativo una comunicación informando la adopción de estas medidas.

De acuerdo con lo expuesto, se considera procedente concluir lo siguiente:

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, es competencia del jefe de la entidad el establecer el horario laboral que deben cumplir los servidores públicos, siempre que se cumpla con la jornada laboral de 44 horas semanales, en consecuencia, le corresponde a la administración analizar la procedencia de establecer horarios flexibles de conformidad con los argumentos planteados.
2. La hora de almuerzo es un espacio adicional a la jornada laboral que permite al empleado descansar y continuar con el desarrollo de sus funciones razón por la que no es recomendable que la Administración establezca horarios que supriman este tiempo.
3. Los jefes de los organismos de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Territorial tienen la facultad para implementar mecanismos respecto al horario laboral, siempre y cuando no se afecte la prestación del servicio.
4. Finalmente, y con el fin de establecer si la entidad u organismo público a la que presta sus servicios implementará horarios flexibles para sus empleados públicos, se considera procedente que eleve su consulta directamente a la entidad.

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 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con funciones de la Dirección Jurídica

Angélica Guzmán Cañón/JFCA/GCJ

12602.8.4

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. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Radicación No.10659

*Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:49:54*