



Concepto 166721 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000166721

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000166721

Fecha: 04/05/2022 05:38:06 p.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: JORNADA LABORAL- Jornada de trabajo. Radicación No. 20222060162872 de fecha 12 de Abril de 2022.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta cual es el mínimo de horas que debe tener una entidad en su jornada de atención, en dicha jornada laboral se contempla alguna hora de almuerzo y si un acuerdo sindical puede modificar la jornada laboral, estableciendo dicha jornada debajo de la mínima establecida, 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, es aplicable a los empleados públicos del orden territorial.

Al respecto, el artículo [33](#) del citado Decreto Ley, 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. 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 excede la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras".

De acuerdo a la normativa citada, la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas semanales que deben cumplir los empleados públicos será distribuida en el horario de trabajo que el Jefe de cada entidad establezca, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes; deduciéndose, así, que el día domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor de este día es incrementado a los demás.

Así las cosas, los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la institución, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada máxima de 44 horas semanales, como lo dispone el Decreto [1042](#) de 1978.

De otra parte, la Ley [1437](#) de 2011, «por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo», al referirse sobre la atención al público, expresa:

"ARTÍCULO 7º. Deberes de las autoridades en la atención al público. Las autoridades tendrán, frente a las personas que ante ellas acudan y en relación con los asuntos que tramiten, los siguientes deberes:

(...)

Garantizar atención personal al público, como mínimo durante cuarenta (40) horas a la semana, las cuales se distribuirán en horarios que satisfagan las necesidades del servicio.

(...)" (Resaltado nuestro).

Conforme a lo anterior, las entidades deben disponer dentro de su jornada laboral mínimo durante 40 horas a la semana para atender al público.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que la ley faculta al jefe de la respectiva entidad, para distribuir el horario de trabajo, respetando en todo caso la jornada laboral que debe ser de máximo 44 horas semanales de las cuales, 40 horas deben dedicarse a la atención al público.

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 Sala de Casación Laboral, radicado N 10659, donde señala:

"El artículo 167 del Código Sustantivo ordena que las horas de trabajo durante cada jornada se dividan â¿;al menosâ¿; 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 â¿;el tiempo de este descansoâ¿; no se computa en la jornada no es porque vele 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.

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 cual este tiempo no tiene que ser compensado por el trabajador, ya que no hace parte de la jornada laboral con la que debe cumplir.

Respecto a su segundo interrogante, el Decreto 1072 de 2015, el cual, en materia de negociación colectiva dentro de los Acuerdos firmados entre las organizaciones sindicales y las entidades del Estado, establece;

"ARTÍCULO 2.2.2.4.4. Materias de negociación. Son materias de negociación:

Las condiciones de empleo, y

Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1°. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos.

Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado.

El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos.

La atribución disciplinaria de las autoridades públicas.

La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.

PARÁGRAFO 2°. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República. (Negrilla propia)

De acuerdo con lo anterior, no es materia de negociación colectiva lo determinado por la ley, como potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.

Del análisis realizado, en criterio de esta Dirección Jurídica, en una negociación colectiva podrá adelantarse aspectos como, el horario de trabajo, dentro de la jornada laboral de 44 horas a la semana, sin afectar la prestación del servicio, de manera que no se podrá modificar la jornada laboral mínima que determina la Ley.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web 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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Reviso: Harold Herreño.

Aprobó. Armando López Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:32:20