



Concepto 128451 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000128451

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000128451

Fecha: 29/03/2022 11:25:39 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: JORNADA LABORAL. Jornada de Trabajo. Radicado: 20229000130052 del 20 de marzo de 2022.

Cordial saludo.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual consulta, “si las pausas activas que acoge una entidad y el tiempo de almuerzo (Una hora), tiene alguna incidencia en la jornada laboral que debe cumplir un servidor público de una Empresa Social del Estado, teniendo en cuenta que debe cumplir con 44 horas semanales y el tiempo de almuerzo no se cuenta como tiempo de efectivo de trabajo, y si esa hora de almuerzo se computa para las 44 horas semanales”, se da respuesta en los siguientes términos.

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, al respecto, el Decreto Ley [1042](#) de 1978, frente a la jornada laboral de los empleados públicos, 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 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.

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 defina si el tiempo de almuerzo se encuentra dentro de la jornada laboral, así como el tiempo que debe destinarse a él, debe indicarse 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.

Con fundamento en lo expuesto, esta Dirección Jurídica considera que si bien, la hora del almuerzo no se constituye como parte de la jornada laboral, el empleado puede acordar de manera conciliatoria con su Entidad un espacio para disfrutar del almuerzo sin que, por este hecho, se afecte la jornada máxima laboral de 44 horas semanales.

Ahora bien, en cuanto a las pausas activas y dado que el Ministerio del Salud las ha definido como:

Son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral.

Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como habito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular.

De conformidad con lo anterior y teniendo como precepto que las pausas activas se deben realizar dentro de la jornada laboral, en criterio de esta Dirección Jurídica, las mismas hacen parte de la jornada laboral, es decir se deben realizar a lo largo de las 44 horas de jornada laboral establecida.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link /web/eva/gestor-normativo, «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.

Atentamente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó: Harold Israel Herreño.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-05-23 13:06:16