



MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 10-03-2020 16:51
Al Contestar Cite Este No.: 2020IE0000891 Fol:1 Anex:0 FA:0
ORIGEN 120-OFICINA JURÍDICA / MARIA CARMENZA VALVERDE PINEDA
DESTINO 230-GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO / MARIA CAROLINA SALCEDO
SANINT
ASUNTO SOLICITUD CONCEPTO
OBS

2020IE0000891



Para: Maria Carolina Salcedo Sanint
Coordinadora GIT Talento Humano

De: OFICINA JURÍDICA

Asunto: SOLICITUD CONCEPTO

Cordial Saludo,

De manera atenta acusamos recibo de su petición mediante la cual solicita concepto jurídico, relacionada con la jornadas de trabajo, inquietud planteada en reunión de la comisión de personal de la entidad.

Al respecto señalan: " Solicitan que adicional a los 3 horarios que actualmente maneja la entidad (7:00 a.m. -4.00 p.m. / 8:00 p.m. - 5.00 p.m./ 9.00 a.m. a 6:00 p.m.) se incorpore un horario adicional de 6:00 a.m. a 2.00 p.m., jornada continua y solo seria aplicado a madres cabeza de hogar."

Al respecto, y previo a resolver sus inquietudes consignadas en el texto final del documento allegado, consideramos pertinente acoger lo dispuesto en el Decreto Ley 1042 de 1978, cuyo artículo 33 establece:

" **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 excedan un límite de 66 horas.

Dentro del límite máximo 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." (Subrayado fuera de texto)

JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo hace parte de las condiciones del empleo y es propia de de las regulaciones de la



función pública, su fijación es impuesta por la ley, si se trata de empleados públicos.

La reglamentación legal antes enunciada, referente a la jornada de trabajo en el sector público, lo constituye como se manifestó anteriormente el Decreto Ley 1042 de 1978, esta contempla las facultades para determinar el horario de trabajo, también establece que la jornada laboral para los empleados públicos del orden nacional, corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas semanales; prevé además que el jefe del organismo respectivo podrá establecer el horario de trabajo.

Así mismo, determina que la jornada del sábado, se podrá compensar con tiempo diario adicional, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. Lo que exceda de las horas señaladas con antelación viene a ser trabajo extra o suplementario.

Ahora bien, de que la jornada que se pretende incorporar como horario adicional de 6:00 a.m. a 2.00 p.m., incorporaría en forma implícita la hora de almuerzo de los servidores públicos de la entidad, es preciso traer a colación el pronunciamiento emitido por la Dirección Jurídica del Departamento administrativo de la Función Pública en Concepto 107421 de 2013; en el cual se señala:

“(…) Finalmente, en relación con la hora del almuerzo, me permito manifestarle que no existe en la norma aplicada a empleados, una disposición que de manera clara y expresa señale cuál es la naturaleza del tiempo del almuerzo, si se encuentra dentro de la jornada laboral o no y cuánto tiempo debe destinarse a él. Aunque no es aplicable el Código Sustantivo del Trabajo, a manera de orientación, es posible hacer referencia al artículo 167, que fue analizado por la Corte Suprema de Justicia, señalando:

-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.

De lo anteriormente transcrito, es posible concluir que enmarcado dentro de la dignidad del trabajador, es



necesaria la división de la jornada laboral, 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 no estar regulado en las disposiciones sobre jornada laboral de la Rama Ejecutiva del Poder Público, se tiene por costumbre en nuestro país, otorgar este descanso al trabajador, por espacio de 1 hora, que no se incluye dentro del cómputo de la jornada”. (Negrillas y subrayado fuera de texto)

En virtud de lo anterior, es dable concluir que los turnos de trabajo (horario de trabajo) será una competencia administrativa del jefe de la entidad, para lo cual deberá tener en cuenta los límites de las jornadas máximas de trabajo previstas en el Decreto 1042 de 1978, aunado a los criterios de optimización de los recursos públicos frente a las necesidades del servicio.

La presente respuesta tiene la naturaleza de un concepto jurídico; constituye un criterio auxiliar de interpretación, de conformidad con lo establecido por el artículo 26 del Código Civil y el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En los anteriores términos esperamos absolver el interrogante planteado, no sin antes manifestarle que estamos prestos a resolver los que se puedan presentar o surgir del presente escrito.

Atentamente,

Maria Carmenza Valverde Pineda
Jefe Oficina Asesora Juridica

Elaboró: Carlos Andrade C.

Revisó: Diana Fernanda Candia Angel / 10-03-2020 16:47