



# Concepto 269031 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000269031\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000269031

Fecha: 05/07/2023 12:25:39 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: Tema: JORNADA LABORAL Subtemas: Reducción Radicado: 20239000594242 de fecha 01 de junio de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual plantea el interrogante sobre:

*“1. ¿La reducción paulatina de la jornada laboral semanal establecida por la Ley 2101 del 2021 es aplicable a las entidades públicas del orden nacional?”*

*¿El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP ha definido algún lineamiento para la implementación de la reducción de la jornada laboral en las entidades públicas del orden nacional, como el SENA?*

*En caso afirmativo, solicitamos su valiosa asesoría y acompañamiento para la implementación de la reducción de la jornada laboral en el SENA.”*

Me permito manifestarle lo siguiente:

El artículo 2° de la Ley 2101 de 2021<sup>1</sup> establece:

*“ARTÍCULO 2°. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

*ARTÍCULO 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:*

*a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto. b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:*

*Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.*

*El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.*

*Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de mane- ra variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semana*

*les dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.*

PARÁGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 3°. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2° de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana”

Resulta entonces que, el ámbito de aplicación de la norma citada, corresponde a las relaciones laborales que se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo.

En lo que hace referencia a los trabajadores oficiales, estos se rigen por lo establecido en el contrato de trabajo, por la convención colectiva de trabajo, los pactos arbitrales y el reglamento interno de trabajo y en lo no previsto en dichos instrumentos se regirán por lo establecido en la Ley 6ª de 1945 y el título 30 del Decreto 1083 de 2015.

El artículo 3° de la Ley 6ª de 1945<sup>2</sup>, señala:

“ARTICULO 3. Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales. Sin embargo, la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve (9) horas diarias o de cincuenta y cuatro (54) en la semana. Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio del trabajo. El Gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas o insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

El Decreto 1083 de 2015<sup>3</sup>, en especial el Artículo 2.2.30.3.5 el cual indica:

“ARTÍCULO 2.2.30.3.5 Incorporación de cláusulas favorables al trabajador. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.”

Lo dispuesto legalmente para los trabajadores oficiales, es que la jornada laboral no exceda de 8 horas al día y de 48 horas semanales de conformidad con lo previsto en el Artículo 3 de la Ley 6 de 1945, entendiéndose entonces que la jornada laboral podrá ser cumplida de lunes a sábado sin que por este hecho hubiere lugar a percibir horas extras por el hecho de laborar los días sábados.

La jornada laboral para los empleados públicos, se encuentra definida en primer término en el artículo 33 de la Ley 1042 de 1978<sup>4</sup>, el cual señala:

ARTÍCULO 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 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.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 establece:

ARTÍCULO 2.2.1.3.1. Dedicación de los empleos. En las plantas de empleos podrán crearse empleos de tiempo completo, de medio tiempo o de tiempo parcial, de acuerdo con las necesidades del servicio y previo estudio técnico que así lo demuestre.

Son empleos de tiempo completo los que están sujetos a la jornada máxima laboral establecida en el artículo 33 del Decreto-ley 1042 de 1978 o

en la norma que lo modifique o sustituya.

Los empleos de medio tiempo son aquellos que tienen una jornada equivalente a la mitad de la jornada laboral semanal establecida en el artículo 33 del Decreto-ley 1042 de 1978 o en la norma que lo modifique o sustituya.

Los empleos de tiempo parcial son aquellos que no corresponden a jornadas de tiempo completo o de medio tiempo.

(...)

De acuerdo con las disposiciones citadas, en lo que hace referencia a los servidores públicos, el ordenamiento legal ha definido los criterios que, de manera general, se deben aplicar respecto del horario de trabajo; según se trate de trabajadores oficiales o de empleados públicos; los cuales, en todo caso, son diferentes a los previstos en el Código Sustantivo del Trabajo, aplicables para los trabajadores del sector privado.

Con base en las disposiciones citadas, se procede a responder cada uno de los interrogantes planteados, en los siguientes términos:

*PREGUNTA 1. ¿La reducción paulatina de la jornada laboral semanal establecida por la Ley 2101 del 2021 es aplicable a las entidades públicas del orden nacional?"*

RESPUESTA: No. La ley 2101 de 2021 no aplica a las entidades públicas del orden nacional.

*PREGUNTA 2. ¿El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP ha definido algún lineamiento para la implementación de la reducción de la jornada laboral en las entidades públicas del orden nacional, como el SENA?*

RESPUESTA: Consecuentemente con lo señalado en el punto anterior, no resulta pertinente definir lineamientos para la implementación de la reducción de la jornada laboral en las entidades públicas.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Revisó. Maia Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

*1 Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones*

*2 Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.*

*3 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*

*4 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*

Fecha y hora de creación: 2026-05-21 22:56:20