

**Función Pública**

# Concepto 199231 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000199231\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000199231

Fecha: 08/04/2024 11:44:13 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Jornada laboral. Aplicabilidad de la Ley [2101](#) de 2021 Para trabajadores oficiales. RAD. 20249000192772 del 29 de febrero de 2024.

Por medio del presente, en atención a su consulta, la cual señala: “Tengo interés en saber si la reducción de la jornada laboral en Colombia que en la ley dice [2101](#) de 2021 aplica también a los trabajadores oficiales, pues en su cuerpo se menciona que se modifica el código sustantivo del trabajo, y el empleador oficial puede aducir que no es aplicable la reducción al estar la relación laboral reglada por un instrumento distinto al código sustantivo del trabajo. Lo anterior, con base en el concepto en la UNIFICACION CRITERIO - REDUCCION GRADUAL JORNADA LABORAL LEY [2101](#) DE 2021 emitido por el ministerio de trabajo el 08/08/2023 en el cual reza: Este retraso de la legislación colombiana en reducir la jornada laboral semanal, repercute de manera indirecta en la calidad de vida de los trabajadores colombianos, toda vez que tienen menos tiempo libre para disfrutar con sus familias, educarse, descansar o acceder a recreación... ..empleadores y trabajadores deben tener en cuenta el objetivo perseguido al erigir la ley, que no es otro que el mencionado con antelación, siendo la razón por la cual, no es dable para el cumplimiento ampliar el descanso del trabajador en la distribución de la jornada laboral en al menos en dos sesiones, para atender las necesidades del trabajador como la ingesta de alimentos, tiempo no remunerado por el empleador, distinto a las pausas activas, propia del sistema de riesgos laborales, que se cumplen dentro de la jornada laboral del trabajador para prevenir contingencias de origen laboral, por tanto remunerado; sino que al contrario, la reducción de las horas laboradas, deben permitir a los trabajadores, tener dicho tiempo para cumplir sus expectativas de vida, amén de otros objetivos de la norma, como aumentar el índice de empleo, debido a que en algunos casos, podría generarse la necesidad de vincular a más trabajadores. en cuyo caso los trabajadores oficiales seguirían teniendo una afectación indirecta en su calidad de vida, consolidándose un trato discriminatorio negativo al trabajador oficial frente al trabajador del sector privado.”, me permito manifestarle lo siguiente:

Al respecto, es oportuno señalar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016<sup>1</sup>, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada le manifiesto:

Sea lo primero señalar, que la jornada laboral de los trabajadores oficiales De conformidad con la Ley [6ª](#) de 1945<sup>2</sup> “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.”, en su artículo [3](#) señala lo siguiente:

**ARTICULO 3.** *Aparte tachado INEXEQUIBLE 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.*

**PARAGRAFO 1.** *Lo dispuesto en este Artículo no se aplica a los casos de grave peligro; ni al servicio doméstico; ni a la recolección de cosechas, o al acarreo y beneficio de frutos; ni a los trabajadores que ocupen puestos de dirección o confianza; ni a las demás labores que, a juicio del Gobierno, no sean susceptibles de limitación de la jornada o deban regirse por normas especiales.*

**PARAGRAFO 2.** *Las actividades no contempladas en el párrafo anterior sólo podrán exceder los límites señalados en el presente Artículo, mediante autorización expresa del Ministerio del ramo, sin pasar de cuatro (4) horas diarias de trabajo suplementario.*

**PARAGRAFO 3.** *Quando el trabajo se realice entre las ocho y las doce de la noche, deberá ser remunerado con un veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno; y cuando se realice entre las doce de la noche y las cuatro de la mañana siguiente, será remunerado con un cincuenta por ciento (50%) sobre el mismo valor. La remuneración del trabajo suplementario implicará un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la jornada diurna, y del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada nocturna; a menos que se trate de labores discontinuas o intermitentes, o de las actividades previstas en el párrafo 1o. de este Artículo, cuya remuneración adicional será estipulada equitativamente por las partes.*

Esto quiere decir que, la obligación legal 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, entiéndase 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.

Por otra parte, la Ley 2101 de 2021<sup>3</sup> “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” fue concebida para promover la productividad empresarial y dentro de su articulado no fueron previstos los servidores públicos. En efecto, la exposición de motivos del proyecto de ley fue publicada en la Gaceta 973 del 2 de octubre de 2019<sup>4</sup> y en la misma se puede leer lo siguiente:

*La productividad empresarial está relacionada con las actividades que se deben ejecutar, el clima laboral, la calidad de los recursos necesarios para efectuar el trabajo, la motivación y los resultados obtenidos. Existen factores asociados a la productividad empresarial dentro de los cuales se encuentra la motivación, un empleado motivado puede llegar a ser más productivo y no puede existir productividad sin motivación. (EAE, 2016). Trabajar jornadas largas es agotador y puede aumentar el riesgo de que los trabajadores cometan errores, además causa fatiga física y mental que podría dar lugar a que los trabajadores padezcan problemas de salud. (OIT, 2016). Por tal razón se propone incentivar la productividad a través de la reducción de la jornada laboral, así mismo flexibilizar la contratación laboral, para darle mayor dinamismo al mercado laboral, fomentando la formalidad y haciendo más flexibles no solo la contratación laboral, sino también los aportes al sistema de seguridad social.*

Además, en ninguno de los 8 artículos de la ley se menciona a los servidores públicos (trabajadores oficiales o empleados públicos), ni se contempla una modificación expresa a la jornada laboral establecida para los trabajadores oficiales, los cuales se rigen por el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo, así como por la Ley 6ª de 1945 y por los Títulos 30, 31 y 32 del Decreto 1083 de 2015<sup>5</sup>. Sobre el particular, es preciso tener en cuenta que la Ley 2101 de 2021 modifica el Código Sustantivo de Trabajo, pero no las disposiciones relacionadas con los trabajadores oficiales.

Teniendo en cuenta lo anterior y para dar respuesta a su consulta, la Ley 2101 de 2021 no es aplicable para los trabajadores oficiales, quienes continúan con una jornada laboral de 48 horas semanales.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Daniela Avila.

Revisó: Maia Borja.

Aprobó: Armando López C.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

“Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”. “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.” “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.” GACETAS DEL CONGRESO (imprensa.gov.co) “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

---

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 06:40:38