



## Concepto 287551 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000287551\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000287551

Fecha: 11/07/2023 08:38:47 a.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Reducción de la jornada de trabajo. RAD. 20239000636842 del 22 de junio de 2023.

En atención a su escrito de la referencia, remitido a esta dirección en el cual eleva la siguiente consulta “La jornada laboral se reduce a partir del 1 de julio en 1 hora pasando de 48 a 47. Mi pregunta es la siguiente: el sector salud tiene una jornada laboral de 44 horas semanales esta jornada se bajaría igual en 1 hora y si es el caso bajo que normativa está, me permito manifestar lo siguiente:

Con relación a la jornada de trabajo el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978<sup>1</sup> 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 (44) horas semanales.

*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.”* (Subrayado fuera del texto)

Frente a la jornada laboral el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, con ponencia de la Dra. Sandra Lisette Ibarra Vélez, en Sentencia del 19 de febrero de 2015, señaló lo siguiente:<sup>2</sup>

*«Como se desprende de la norma, la jornada ordinaria de trabajo corresponde a 44 horas semanales, pero se contempla una excepción para aquellos empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, a los que podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas. Dentro de esos límites fijados en el Artículo, podrá el jefe del organismo establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras; hace la advertencia que el trabajo realizado el día sábado, no da derecho a remuneración adicional, salvo que exceda la jornada máxima semanal, aplicándose lo dispuesto para las horas extras. La regla general para empleos de tiempo completo es de 44 horas semanales y por excepción la Ley 909 de 2004, creó empleos de medio tiempo o de tiempo parcial.»* (Subrayado fuera de texto.)

La Sección Segunda Subsección “A” del Consejo de Estado, mediante sentencia de Nulidad y restablecimiento del derecho del 16 de septiembre de 2015, da una pauta legal de cómo se debe realizar el cálculo en la que se indicó:

«(...) Esta pauta legal (44 horas) es la que nos sirve de piedra angular para determinar el tope de horas semanales laborales en el sub lite, dentro de una jornada mixta de trabajo, que debe multiplicarse por 52 semanas, que son las que tiene el año y dividir el resultado por 12 meses, para obtener 190 horas.

O lo que es lo mismo: Atendiendo a 360 días al año, esta cifra se divide por 7 que son los días de la semana, para obtener 51.4, que se aproxima a 52 semanas. Luego, esta cifra se divide en 12, que son los meses del año, lo que nos da como resultado 4.33, que son las semanas del mes.

Es así, por cuanto si se laboran 44 horas semanales, estas se multiplican por 4.33 semanas, lo que nos da 190 horas laborales al mes, de acuerdo con la jornada ordinaria laboral señalada en el Decreto 1042 de 1978».

De acuerdo a la normativa y jurisprudencia citada, la jornada máxima legal para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial es de 44 horas semanales, 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 y si es el caso, 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, sin que se haya expedido norma que modifique esa disposición.

Por otra parte, la Ley 2101 de 2021<sup>3</sup> 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 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 al sector público ni se contempla una modificación expresa a la jornada laboral establecida para los servidores públicos por el Decreto 1042 de 1978 y reiterada por la Ley 909 de 2004. 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 el empleo público.

En este orden de ideas y para dar respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que la Ley 2101 de 2021 no es aplicable para los servidores públicos, quienes continúan con una jornada laboral de 44 horas semanales.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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: Daniel Herrera Figueroa

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

<sup>1</sup>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

<sup>2</sup>Providencia del Consejo de Estado, Sección Segunda, expediente 3594 de 2015

<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”

---

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:28:02