



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20263000000981

Fecha: 05/01/2026 02:56:13 p.m.

Bogotá D.C.

Honorable Senadora  
**MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**  
Representante a la Cámara por Bogotá  
Congreso de la República  
[maria.carrascal@camara.gov.co](mailto:maria.carrascal@camara.gov.co)  
Ciudad.



**Referencia:** Proyecto de Ley 089 de 2025 Cámara “*Por medio de la cual se reduce la jornada laboral de los empleados públicos y los trabajadores oficiales*”.

**Radicado No.:** 20252060748142 del 20/11/2025.

Honorable Representante, reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, por medio de la cual solicita rendir comentarios técnicos y jurídicos al Proyecto Ley 089 de 2025 Cámara “*Por medio de la cual se reduce la jornada laboral de los empleados públicos y los trabajadores oficiales*”

Es importante tener presente que como quiera que se presentan objeciones, se seguirán los parámetros establecidos en la Circular No. 03 de 2024 “Objeciones Gubernamentales a Proyectos de Ley”.

## Aspectos Jurídicos.

## CONSTITUCIONALIDAD

En relación con los requisitos de constitucionalidad que debe cumplir el proyecto de ley en estudio, lo primero que debe indicarse es que de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Constitución Política, las leyes pueden tener origen en cualquiera de las Cámaras a propuesta de sus respectivos miembros, del Gobierno Nacional.

### I. Consideraciones Iniciales y Competencia del DAFP:

De conformidad con el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, modificado por el Decreto 1603 de 2023<sup>2</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. Por lo anterior, es preciso señalar que la función de asesoría técnica

<sup>1</sup> “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.”

<sup>2</sup> “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.”

asignada al Departamento Administrativo de la Función Pública establece contar con los criterios técnicos y sustento jurídico para poder emitir conceptos en temáticas de su competencia, como lo es la reducción de la jornada laboral y su concepto correspondiente, razón por la cual, en uso de dichas competencias procede a emitir los siguientes comentarios, así:

## II. Competencia del Congreso de la República (Arts. 114 y 150 C.P.):

De conformidad con el artículo 150 de la Constitución Política, corresponde al Congreso:

**“Artículo 114.** Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración.

*El Congreso de la República estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes.*

(...)

**Artículo 150.** Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

1. Interpretar, reformar y derogar las leyes. (...)

19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos: (...)

23. Expedir las leyes que regirán el ejercicio de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos.

25. (...) Compete al Congreso expedir el estatuto general de contratación de la administración pública y en especial de la administración nacional.”

Por otra parte, la Ley 3 de 1992<sup>3</sup>, señala lo siguiente:

**“ARTÍCULO 2.** Tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes funcionarán Comisiones Constitucionales Permanentes, encargadas de dar primer debate a los proyectos de acto legislativo o de ley referente a los asuntos de su competencia.

*Las Comisiones Constitucionales Permanentes en cada una de las Cámaras serán siete (7) a saber:*

(...) Comisión Séptima.

*Compuesta de catorce (14) miembros en el Senado y diecinueve (19) en la Cámara de Representantes, conocerá de: estatuto del servidor público y trabajador particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales; sociedades de auxilio mutuo; seguridad social; cajas de previsión social; fondos de prestaciones; carrera administrativa; servicio civil; recreación; deportes; salud; organizaciones comunitarias; vivienda; economía solidaria; asuntos de la mujer y de la familia.*

*Parágrafo Transitorio 3o. Parágrafo adicionado por el artículo 1 de la Ley 2267 de 2022. De conformidad con lo establecido en el artículo 1o del Acto Legislativo número 02 de 2021, la Cámara de Representantes tendrá 16 representantes adicionales para los periodos constitucionales 2022- 2026 y 2026-2030, que se distribuirán sumando dos (2) miembros en cada en cada una de las 7 Comisiones Permanentes, y uno adicional en las comisiones Primera y Quinta.”*

En ese orden, la reducción de la jornada laboral de empleados públicos y trabajadores oficiales se registra dentro del marco de competencias ordinarias del Congreso de la República para expedir normas laborales y de función pública.

<sup>3</sup> “Por la cual se expiden normas sobre las Comisiones del Congreso de Colombia y se dictan otras disposiciones.”

Precisado lo anterior, el contenido del proyecto se encuentra dentro de la cláusula general de competencia legislativa y no se considera que invada la potestad reglamentaria del Gobierno (art. 189 numeral 11<sup>4</sup> C.P.), o que haga parte de los asuntos de reserva estatutaria (art. 152 C.P)

### III. Análisis Constitucional y comentarios al articulado:

A modo de introducción, debe considerarse que, la reducción de jornada se encuentra dentro de las competencias de la política legislativa permitida dentro del marco constitucional, siempre que no implique afectaciones de derechos adquiridos; aspectos que, el proyecto respeta explícitamente en el artículo 1° (objeto).

De conformidad con lo previsto en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978<sup>5</sup>, la jornada máxima legal para los empleados públicos en los niveles nacional y territorial es de 44 horas semanales, 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.

En cuanto a los trabajadores oficiales, el al artículo 3 de la Ley 6 de 1945<sup>6</sup>, que establece que la jornada de los trabajadores oficiales será de 48 horas a la semana con un máximo de 8 horas al día.

De manera que, el objeto principal la iniciativa legislativa es modificar las anteriores disposiciones a efectos de reducir la jornada laboral de los empleados públicos y trabajadores oficiales a un máximo de 42 horas semanales, distribuidas de acuerdo con las necesidades de cada entidad.

En ese orden se procede a revisar el contenido del articulado del proyecto:

- **Objeto del Proyecto de Ley**

Cita textual del proyecto de ley:

**“ARTÍCULO 1. OBJETO.** La presente ley tiene por objeto reducir de manera gradual el máximo de la jornada laboral de los empleados públicos y los trabajadores oficiales en todos los niveles de la Rama Ejecutiva, sin disminuir su asignación salarial, sus prestaciones sociales ni afectar los derechos adquiridos y garantías.

**PARÁGRAFO 1.** El Gobierno Nacional, en cabeza del Departamento Administrativo de la Función Pública y la participación del Ministerio de Trabajo, realizará mesas técnicas con los jefes de las entidades de los sectores administrativos, sindicatos representativos de las entidades públicas del orden nacional y demás grupos de interés, con el objetivo de plantear alternativas que permitan el fortalecimiento de la prestación del servicio a la ciudadanía. Estas mesas deberán establecer las acciones que mitiguen un posible impacto negativo de la reducción de las horas en la prestación del servicio y el cumplimiento del objeto de las entidades públicas en el orden nacional, para lo cual, el Gobierno Nacional desarrollará programas para mejorar la cualificación y las competencias de los empleados

<sup>4</sup> 11. Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y ordenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes.

<sup>5</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>6</sup> “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.”

públicos y los trabajadores oficiales, con enfoque al uso y complementación de las tecnologías de la información y la inteligencia artificial para el desarrollo de sus funciones.

**PARÁGRAFO 2.** El Gobierno Nacional, en cabeza del Departamento Administrativo de la Función Pública, y la participación de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y del Ministerio de Trabajo a través de sus direcciones territoriales, realizará mesas técnicas con los alcaldes y gobernadores, sindicatos representativos de las entidades públicas del orden territorial y demás grupos de interés, con el objetivo de plantear alternativas que permitan el fortalecimiento de la prestación del servicio a la ciudadanía. Estas mesas deberán establecer las acciones que mitiguen un posible impacto negativo de la reducción de las horas en la prestación del servicio y el cumplimiento del objeto de las entidades públicas en el orden nacional, para lo cual, el Gobierno Nacional desarrollará programas para mejorar la cualificación y las competencias de los empleados públicos y los trabajadores oficiales, con enfoque al uso y complementación de las tecnologías de la información y la inteligencia artificial para el desarrollo de sus funciones.”

**Comentario:** De lo transcrito se observa que, la definición del objeto es clara y se ajusta al principio de legalidad. En ese orden, se deja establecido que la reducción de la jornada laboral no debe afectar ni la remuneración, ni los derechos adquiridos. Adicionalmente, se sugiere incluir en la redacción de este artículo, la aclaración de que el mismo aplicará para las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, teniendo en cuenta lo establecido en el parágrafo 1 y parágrafo 2 del mencionado proyecto de ley.

Así mismo, se evidencia que, con la reducción de la jornada laboral de empleados públicos y trabajadores oficiales, no incide ni impacta la estructura organizacional de las entidades y organismos públicos y por ende no afecta las funciones de las dependencias que conforman la estructura de una entidad.

No obstante, en procesos de rediseño institucional (modernización administrativa), que impliquen la modificación de la planta de personal, las entidades deben elaborar un estudio técnico que justifique entre otras la modificación de la planta de personal, que debe contener como mínimo:

- Análisis de procesos<sup>7</sup>.
- Evaluación de la prestación de los servicios.
- Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

Adicionalmente, las entidades y organismos de la administración pública, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015<sup>8</sup> Capítulo 4 deben mantener actualizadas sus plantas de empleos en los siguientes términos:

**“Artículo 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo.** Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

<sup>7</sup> Es importante indicar que los procesos y procedimientos documentados y adoptados formalmente por las entidades públicas del orden Nacional y territorial integrados dentro de su modelo operacional constituye el más importante insumo para la medición de cargas de trabajo o medición de la cantidad de trabajo en las dependencias que conforman la estructura organizacional, por lo tanto la coherencia, alineación y actualización recurrente de los mismos a la realidad y necesidades de operación institucional en termino de actividades y productos determina resultados reales en cuanto a necesidades y requerimientos en materia de recurso humano (cantidades y calidades de los perfiles). Dichos análisis deben incluir la racionalización de procedimientos en términos de fusión de actividades, eliminación de actividades no generadoras de valor, automatización de actividades y tareas dentro de los procesos mediante la automatización implementación de aplicativos, tecnología de punta, inteligencia artificial etc.

<sup>8</sup> “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/o servicios y cobertura institucional.
- c. Analizar los perfiles y **las cargas de trabajo** de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.
- f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

**PARÁGRAFO 1.** Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio (...)" (Subrayado fuera de texto)

En ese sentido, la medición de carga de trabajo corresponde a una parte esencial dentro de la disciplina del estudio del trabajo que se requiere en una reforma organizacional o reforma de planta de empleos y permite determinar el número de empleos (dimensionamiento) requeridos en calidad y cantidad para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales. En la Función pública el método avalado por este Departamento Administrativo, corresponde al método de estándares subjetivos útil para medir trabajos de tipo administrativo y de carácter intelectual, consistente en determinar el tiempo con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de ellas.

Ahora bien, el cambio respecto a la medición de cargas laborales en una reducción de la jornada laboral correspondería a la modificación del tiempo real que un empleado público o trabajador oficial trabajaría en promedio al mes para el cálculo del total de personal requerido por nivel jerárquico y denominación del empleo.

Actualmente, para efectos de medición de cargas de trabajo se establecen 167 horas como el tiempo real que un empleado público trabaja en promedio por mes calculado así:

Jornada semanal de trabajo por empleado = 44 horas semanales

Trabajo día (horas) = 44 horas semanales/5 días = 8,8 horas

Días Año = 365

Se descuenta en promedio: 52 domingos, 52 sábados, 18 días festivos y 15 días vacaciones

Días reales laborados= 228 días al año

Promedio días laborados mes = 228 /12 = 19 días /mes

Horas trabajadas al mes = 19 días/mes X 8,8 horas /día = **167 horas /mes**

En el entendido de una reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales en cinco días a la semana se trabajaría 8,4 horas diarias.

Las horas trabajadas al mes que correspondería para medición de cargas laborales a:

19 días/mes X 8,4 horas/día = **160 horas /mes**

Este cambio deberá ser integrado e informado por este Departamento Administrativo a las entidades y organismos públicos para la medición de cargas laborales por el método de estándares subjetivos en los estudios técnicos de reformas de planta de empleos.

Por su parte, si la reducción de la jornada a 42 horas se aplica al sector público manteniendo la asignación básica mensual sin modificación, la equivalencia salarial implicaría un incremento del valor de la hora ordinaria (la magnitud de este impacto es del **4.55%** sobre el valor de la hora ordinaria, base de cálculo para la estimación del valor de la hora suplementaria y los recargos). Esto produce, de forma directa, dos efectos posibles (no mutuamente excluyentes): aumento del costo hora para la entidad pública y/o necesidad de reorganizar la planta para mantener los niveles de servicio.

Para sostener el mismo volumen de trabajo y los niveles de servicio actuales, la entidad puede optar por contratar personal adicional o redistribuir tareas internas. Vincular más servidores públicos implica efectos presupuestales (mayor gasto en salarios y prestaciones), trámites de autorización de planta y mayor complejidad en la gestión de nómina y recursos humanos. Redistribuir funciones e intensificar procesos de automatización o reingeniería puede reducir la necesidad de aumentar planta, pero exige inversión en tecnología, capacitación y cambios orgánico-funcionales.

En entidades con trabajo crítico en horario diurno fijo o con atención continua (servicios al público, control, emergencias), la reducción de horas sin ajuste de cobertura podría derivar en más turnos o en mayor uso de trabajo suplementario para garantizar coberturas, lo cual incrementa los costos por recargos. En entidades con flexibilidad de horarios y tareas medibles por producto, puede implantarse una reorganización de jornada (turnos, jornada comprimida, teletrabajo) que amortigüe el impacto de la planta de personal.

Por último, las entidades involucradas en facilitar la operatividad de las disposiciones que reducen la jornada laboral en el sector público a través de mesas técnicas han sido creadas por la Constitución Política para tales efectos, y se reconoce la necesidad de fortalecer capacidades del talento humano de acuerdo con las nuevas tecnologías. En consecuencia, lo dispuesto en el proyecto de ley sobre las mismas no es contrario a su finalidad.

- **Reducción de Jornada laboral Empleados Públicos**

Cita textual del proyecto de Ley:

*“ARTÍCULO 2. Modifíquese el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, el cual quedará así:*

**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 dos (42) 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."*

**Comentario:** Se considera que el Congreso de la República puede modificar el Decreto Ley 1042 de 1978 dado que es una norma de naturaleza legal y no reglamentaria, debido a que fue emitido en virtud de las facultades extraordinarias conferidas al ejecutivo en virtud de la Ley 5 de 1978<sup>9</sup>.

Adicionalmente, también se observa que, la materia no se inscribe dentro de los asuntos que deben ser tramitados a través de leyes estatutarias, por lo cual se puede regular a través de leyes ordinarias como se ha conducido el trámite.

De ese modo, no se advierten inconsistencias con la estructura propia para la expedición de la regulación o que sea contraria al régimen de empleo público, por cuanto no deriva en una desmejora de tipo laboral.

- **Reducción de Jornada laboral Trabajadores Oficiales**

Cita textual al proyecto de Ley:

**"ARTÍCULO 3.** *Modifíquese el artículo 3º de la Ley 6 de 1945, el cual quedará así:*

**Artículo 3.** *Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y dos (42) a la semana, salvo las excepciones legales. 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.*

**Parágrafo 1.** *Lo dispuesto en este artículo no se aplica a los casos de grave peligro; 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.*

**Parágrafo 2.** *La jornada ordinaria diurna estará comprendida entre las seis (6) horas y las diez y ocho (18) horas, y la jornada ordinaria nocturna entre las diez y ocho horas (18) y las seis (6). Esta se pagará con un recargo de un treinta y cinco por ciento (35%) sobre la jornada ordinaria diurna. 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 parágrafo 1 de este artículo, cuya remuneración adicional será estipulada equitativamente por las partes."*

De lo transcrito se desprende que la modificación consiste en que la jornada máxima semanal de los trabajadores oficiales será de 42 horas, en armonía con los empleados públicos.

**Comentario:** Al revisar la Ley 6 de 1945, se observa que la misma es de rango legal, por lo que no se presenta impedimento para que pueda ser modificada por el Congreso de la República. En este orden de ideas, no se avisó contradicción de dichos postulados frente a las garantías de orden constitucional establecidas a favor de los trabajadores, así como

<sup>9</sup> "Por la cual se reviste al Presidente de la República de facultades extraordinarias para modificar escalas de remuneración, revisar sistemas de clasificación y nomenclatura de empleos, y dictar otras disposiciones en materia de administración de personal."

tampoco, frente a los preceptos del funcionamiento y prestación de los servicios públicos a cargo de la entidades y organismo del Estado.

Sin embargo, es importante mencionar que mantener la asignación básica mensual constante y reducir la jornada ordinaria incrementa la retribución por hora ordinaria. Por lo tanto, el valor de la hora suplementaria y los recargos que se calculan sobre la hora ordinaria aumentarán proporcionalmente. Esto significa que, si la entidad recurre con frecuencia a trabajo suplementario o recargos (nocturnos, dominicales y festivos), sus costos variables de operación crecerán.

- **Implementación gradual de la normatividad**

Cita textual del proyecto de Ley:

**“ARTÍCULO 4. 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:

*En el caso de los empleados públicos, transcurrido un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y tres (43) horas semanales.*

*Pasados dos (2) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando definitivamente en cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2º de la presente ley.*

*En el caso de los trabajadores oficiales, transcurrido un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y siete (47) horas semanales.*

*Pasados dos (2) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y seis (46) horas semanales.*

*A partir del tercer 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 3º de la presente ley.*

**PARÁGRAFO.** Las entidades públicas, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, podrán aplicar directamente a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana, previo estudio que presenten las entidades públicas del orden presenten al Departamento Administrativo de la Función Pública. En el caso de las entidades públicas del orden territorial, deberán presentar dicho estudio tanto a la Escuela Superior de Administración Pública como a la dirección territorial del Ministerio del Trabajo. “

**Comentario:** La normativa propuesta preceptúa una reducción de la jornada laboral de manera progresiva previniendo potenciales efectos adversos frente al funcionamiento de la entidades y organismos públicos y la afectación al servicio público. En ese orden, no se observa objeción de tipo legal pues la modificación no es contraria el régimen de jornada laboral actual o frente a las disposiciones del régimen de carrera administrativa vigente de los empleados públicos, en la Política de Empleo Público y Gestión Estratégica de Talento Humano.

Ahora bien, frente a los trabajadores oficiales, la reducción es también progresiva, lo cual respeta la autonomía negocial y la dinámica de este tipo de vinculación en el Estado, pues, el régimen de los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.

Adicionalmente, en cuanto al párrafo único, no se observa objeción, en tanto permite que entidades apliquen directamente la jornada de 42 horas previo estudio presentado al DAFP sin que dicha competencia sea atribuible a la ESAP, lo cual resultaría viable dentro

del marco de asesoría técnica y contraría con un sustento que así habilite a dicha entidades para la aplicación directa.

- **Derechos Adquiridos**

Cita textual del proyecto de Ley:

**“ARTÍCULO 5. DERECHOS ADQUIRIDOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.** Las entidades públicas deberán respetar y garantizar todas las normas y principios que protegen a los servidores públicos.

*Por lo tanto, la disminución de la jornada de trabajo para los empleados públicos y trabajadores oficiales no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de las obligaciones en favor de los servidores públicos de la Rama Ejecutiva.”*

**Comentario:** Se observa que, la disposición se ajusta al marco constitucional de protección laboral y al principio de no regresividad, por lo que, la reducción de la jornada no representaría una desmejora para los servidores públicos.

- **Extensión legislativa**

Cita textual del proyecto de Ley:

**“ARTÍCULO 6. EXTENSIÓN LEGISLATIVA.** En todos los artículos de los decretos leyes 1042 y 1045 de 1978 y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral máxima de cuarenta y ocho (48) horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, que la jornada laboral es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 4o.”

**Comentario:** Se tiene como consecuencia lógica de la modificación que las demás referencias dentro de los decretos leyes 1042 y 1045 de 1978, y demás normas concordantes, sean sustituidas por la modificación.

- **Evaluación de impacto, garantía de no regresividad y vigencia**

Cita textual del proyecto de Ley:

**“ARTÍCULO 7. EFECTIVIDAD DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.** El Gobierno Nacional, a través de las entidades que componen el sector Función Pública, realizará dentro de los dos (2) años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley una evaluación acerca de su cumplimiento, efectividad e impacto. De igual manera, rendirá informes anuales a las comisiones séptimas del Congreso de la República sobre estos aspectos.

**ARTÍCULO 8. GARANTÍA DE NO REGRESIVIDAD.** Los acuerdos colectivos celebrados entre la Administración Pública y las organizaciones sindicales que hayan pactado una jornada laboral menor a la máxima establecida en esta ley, no podrá ser objeto de desmejoría por parte de los jefes de las entidades públicas.

**ARTÍCULO 9. VIGENCIA.** La presente ley empezará a regir a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.”

De acuerdo con lo citado, se establece la obligación de hacer seguimiento a la implementación de la Ley. Sin embargo, al respecto se sugiere aclarar o modificar el texto del artículo 7° para establecer un periodo durante el cual deberán realizarse los informes anuales sobre la implementación de la jornada laboral, entendiéndose que esta no puede ser una obligación indefinida para la corporación pública, sino que debe corresponder a un tiempo estimado en el que se evaluará su implementación.

Por otra parte, el artículo 8° armoniza con el principio de progresividad y marco constitucional del trabajo (arts. 25, y 53 C.P.). En consecuencia, no se observa contradicción constitucional.

Respecto al Artículo 9, no se encuentran observaciones técnicas.

#### IV. Conclusiones generales al proyecto de ley:

De acuerdo con el análisis del articulado, este Departamento Administrativo no observa objeciones de inconstitucionalidad frente al Proyecto de Ley 089 de 2025 Cámara, en tanto se considera que no se encuentra disposición que contrarié los principios constitucionales y de la función pública.

De manera que, a competencia legislativa del Congreso (art. 150 C.P.) se ajusta a el asunto regulada. Igualmente, se observa que a lo largo del mismo conserva la unidad de materia. Así mismo, armoniza y respeta, las regulaciones y garantías de rango legal establecidas en materia de empleo público para las diferentes categorías servidores públicos.

Por otra parte, se considera que, con la disminución de la jornada laboral, no se afecten garantías o derechos adquiridos en materia salarial o prestacional.

Igualmente, es importante mencionar que reducir dos horas la jornada ordinaria obliga a revisar los indicadores de productividad que actualmente se expresan en términos de **output** por tiempo trabajado. Medidas que no ajusten los indicadores pueden mostrar, de manera mecánica, una mejora aparente de la productividad (más producción por hora) sin que necesariamente exista un aumento real en la eficiencia; o, en sentido contrario, una aparente caída, si la medición se mantiene por empleado público y/o trabajador oficial y no por hora.

En este sentido, se sugiere ajustar las métricas hacia indicadores por unidad de tiempo (producción por hora, trámites por hora) o introducir indicadores de resultados y calidad (cumplimiento de metas, tiempos de respuesta, satisfacción ciudadana) en vez de indicadores exclusivamente de insumo (horas trabajadas). Así mismo, la implementación debe considerar efectos de transición: inicialmente puede observarse una baja en productividad por adaptación, luego una compensación por reorganización, y finalmente una estabilización si hay apoyo en capacitación y en tecnologías que aumenten la eficiencia.

Adicionalmente, se evidencia que con esta iniciativa el empleado público y/o trabajador oficial podrán lograr la conciliación en los distintos ámbitos de la vida; el profesional con el personal y familiar, sin perder de vista la productividad y los resultados y por ende la competitividad, en una nueva cultura de trabajo desde el modelo WIN WIN WIN (“todos ganan”).

Así mismo, desde este Departamento Administrativo se sugiere estudiar la posibilidad de que el Proyecto de Ley 089 de 2025 Cámara establezca la reducción de la jornada laboral de hasta 40 horas semanales que serán implementadas de manera gradual transcurridos seis (6) años a partir de la entrada en vigencia de la ley. Lo anterior, teniendo en cuenta el Acuerdo Nacional Estatal 2025 – 2027 en el capítulo 2 número de acuerdo 3 – numeración pliego unificado 2.2 en el cual se estableció lo siguiente:

*“El Gobierno Nacional junto con las organizaciones sindicales firmantes de presente acuerdo realizarán un estudio técnico, que será presentado por el Gobierno Nacional al Congreso de la República durante el trámite del proyecto de*

Ley No. 518 de 2025 (C) "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral de los Empleados Públicos y los trabajadores oficiales, para que la jornada laboral sea máximo de 40 horas semanales como lo establece el Convenio 047 de la OIT".

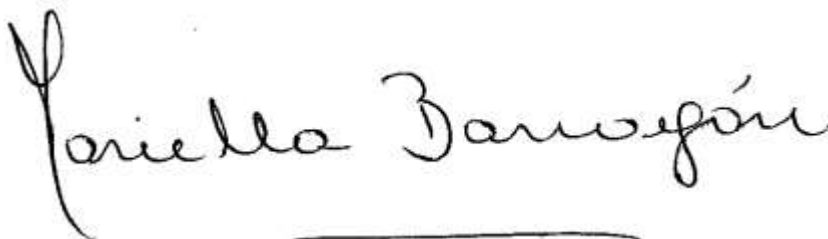
En consecuencia, y teniendo en cuenta que de darse la reducción de la jornada laboral hasta 40 horas semanales, se considera que puede tener efectos positivos en la protección de las familias y de los hogares, sin menoscabar los derechos laborales y prestaciones económicas, espíritu que abiertamente va más allá de la productividad y de aspectos funcionales y financieros, pues, por ejemplo, la dedicación de un mayor tiempo que cada miembro de la misma le pueda dedicar a su cuidado y preservación en un ambiente de bienestar y felicidad, pues como la ha definido la Corte Constitucional, "*La familia es una institución sociológica derivada de la naturaleza del ser humano*"<sup>10</sup>.

Entre los fines esenciales de la familia se destacan la vida en común, la ayuda mutua, la procreación, el sostenimiento y la educación de los hijos, por lo que el Estado y la sociedad deben propender a su bienestar y velar por su integridad, supervivencia y conservación, pues esta institución fue reconocida, desde el punto de vista político y jurídico, en la Constitución Política de 1991, como derecho y núcleo esencial de la sociedad en el artículo 42 Superior, en este sentido la reducción de la jornada laboral se podría tomar como un incentivo para los empleados públicos y los trabajadores oficiales de modo tal, que estos tengan más tiempo para compartir con la familia y consecuentemente llevaría a tener un mejor desempeño en el trabajo y mayor productividad.

Finalmente, se recomienda tener en cuenta los comentarios antes descritos, especialmente aquellos relacionados con redacción y claridad en las remisiones a la normativa vigente.

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

Atentamente,



**MARIELA BARRAGÁN BELTRÁN**

Directora Departamento Administrativo de la Función Pública

|                         |                                                                                                 |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Datos de quien Proyectó | Yvonne Liliana Villarreal G. - Dirección de Empleo Público / Carlos Alberto Rodríguez Saumeth - |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|

<sup>10</sup> Sentencia T-292/16 de la Corte Constitucional.



## Función Pública

|                       |                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | Dirección Jurídica / Jairo Mauricio Sierra – Dirección de Desarrollo Organizacional                                                                                                                                |
| Datos de quien Revisó | Kevin Alexander Sogamoso Duarte – Dirección de Empleo Público / Harold Israel herreño S. - Dirección Jurídica / Manuel Francisco Angulo Martínez – Dirección de Desarrollo Organizacional                          |
| Datos de Vo.Bo.       | Francisco Camargo Salas – Director de Empleo Público / Gerardo Duque Gutiérrez – Director de Desarrollo Organizacional / Juan Manuel Reyes Álvarez – Director Jurídico / Gerardo Duque Gutiérrez – Subdirector (E) |
| Código TRD            | 11400.25                                                                                                                                                                                                           |