

Bogotá, D.C.

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Radicado No. 05EE201712000000036107 del 07 de Julio de 2017
Jornadas Laborales permitidas en Colombia / Trabajo Suplementario / Dotación.

Respetado Señor Barreto, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a:

1. *¿Cómo funciona el tema de trabajo en las empresas?;*
2. *¿Qué se entiende por jornada ordinaria de trabajo máxima?*
3. *¿Cuál es la jornada ordinaria de trabajo máxima?*
4. *¿Qué es el trabajo suplementario o de horas extras y como debe remunerarse?*
5. *¿Se debe pagar el trabajo suplementario o de horas extras, o se puede compensar en tiempo?*
6. *¿Se puede modificar la jornada laboral por mutuo acuerdo?*
7. *¿Todos los trabajadores tienen derecho a reconocimiento y pago de horas extras o hay algunas excepciones?*
8. *¿Cuál es el número e uniformes o condiciones de la dotación de los trabajadores (¿número, frecuencia de entrega, elementos que se deben entregar?)”.*

Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Frente al caso en concreto:

Página 1 de 10

Le indicamos que una de **las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas** escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta**, razón por la cual no tenemos la potestad para manifestarnos de forma específica.

Es importante, en primer término poner de presente que el contrato laboral es por naturaleza de carácter consensual, por lo que **las partes estarán facultadas para convenir** la índole del trabajo, **la jornada laboral**, las funciones y labores a desempeñar, las condiciones para su desempeño, el sitio en donde ha de realizarse, la cuantía, **la forma de remuneración**, los períodos que regulen su pago **y demás condiciones laborales**.

En virtud de dicha consensualidad, puede considerarse que tanto empleador como trabajador tienen la posibilidad de llegar a mutuos acuerdos, **siempre que no contraríen la ley ni desconozcan los mínimos establecidos en la legislación laboral.**

JORNADAS LABORALES

Hecha la anterior aclaración, nos permitimos indicar que la jornada ordinaria de trabajo en principio es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal, de conformidad con lo dispuesto con el Artículo 158 del Código Sustantivo de Trabajo, que a la letra dice:

“ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA.

La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal”. (Negrilla fuera de texto)

Ahora bien, a falta de acuerdo entre las partes el Código Sustantivo de Trabajo en su Artículo 161 ha dispuesto:

JORNADA MAXIMA LEGAL Y HORAS EXTRAS:

Es importante aclarar que la **duración de la jornada ordinaria de trabajo** el Artículo 161 del CST, reformado por el Artículo 20 de la Ley 50 de 1990, determina:

“Artículo 161. Duración. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, (...)

De lo anterior se desprende, que dentro de la jornada máxima de trabajo, **los empleadores sólo pueden exigir a sus trabajadores ocho horas de trabajo diario como máximo, cuarenta y ocho semanales (48) y no pueden laborar más de dos horas extras diarias y doce a la semana,** conforme a lo establecido en el Artículo 22 de la Ley 50 de 1990:

“En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.”

Por lo anterior, entendería este despacho que sin importar la jornada adoptada por el empleador bajo ningún supuesto las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

En cuanto al trabajo suplementario, es importante indicar que de conformidad con el Artículo 159 del CST, se señala:

“ARTÍCULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.”

Para que los trabajadores puedan laborar trabajo suplementario y de horas extras, se requiere en algunos casos la Autorización del Ministerio de Trabajo, tal como lo contempla el Artículo 162 numeral 2, norma que a la letra dice:

“ARTÍCULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- b). Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;

*NOTA: El literal b) fue declarado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-372 de 1998, en el sentido de que los trabajadores domésticos que residen en la casa del patrono, no podrán tener una jornada superior a 10 horas diarias.*

c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;

d). Derogado por el artículo 56 del Decreto 1393 de 1970.

2. Modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que

no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.”

Por tanto, si el trabajador labora en la forma antedicha, la Autorización deberá obtenerla el Empleador en el Ministerio de Trabajo, de la sede principal de la Empresa, por lo que el empleador deberá prever un tiempo prudencial para tramitar dicha autorización, sin que desaparezcan las causas que justifican el trabajo suplementario. Igualmente el empleador debe tener en cuenta que no podrá sobrepasar de doce (12) horas extras semanales, así mismo el empleador debe llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

REMUNERACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO

Para su remuneración, se tendrá en cuenta lo dispuesto por el Artículo 168 del mismo código, que señala:

“Tasas y liquidación de recargos.

- 1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un **recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno**, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 (artículo. 161 CST) literal c) de esta ley.***
- 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.***
- 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.***
- 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.***

Tal y como se observa, el trabajo extra o suplementario no puede ser compensado en tiempo, sino que por disposición legal se debe pagar con el recargo que ha establecido la ley para cada caso.

Tal y como se mencionó al principio existe varias modalidades de jornadas de trabajo, entre las cuales se destaca el trabajo por turno, el cual observaremos a continuación:

TRABAJO POR TURNOS

Los turnos de trabajo, en la normatividad laboral, se presentan en tres (3) situaciones, cada una de ellas regulada por normas diferentes y cuya aplicabilidad se da con requisitos diferentes y en condiciones igualmente disímiles, siendo potestativo del Empleador su implementación, a saber:

1. Turno de Trabajo Sucesivo (Máximo 6 Horas diarias y 36 Horas Semanales): Artículo 161 Literal c) CST

Este turno contempla una jornada laboral de seis (6) horas diarias de trabajo y treinta y seis (36) horas semanales, contemplado como una excepción a la regulación de la jornada máxima legal, **siempre y cuando se presenten dos condiciones:**

- Que el Empleador y trabajador la acuerden sea en forma temporal o definitiva
- Que haya necesidad de implementación de los turnos sucesivos, cuando se requiera operar en la totalidad de la empresa o en secciones de la misma sin solución de continuidad, caso en el cual los turnos no pueden ser superiores a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 161- Duración La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a-

(...)

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 a 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

(...)

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”

En este caso, **no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el dominical o festivo**, teniendo derecho a un descanso remunerado que podrá coincidir o no con el domingo, **sin que sea posible el contratar al mismo trabajador aun con su consentimiento, para la ejecución de dos turnos en el**

mismo día, salvo para actividades de dirección confianza y manejo, turno exceptivo en el cual el trabajador devenga el valor correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo.

2. **Turno de Trabajo No Sucesivo (Máximo 8 horas diarias por máximo 48 horas semanales, y máximo por un periodo de 3 semanas):** se da en las **actividades en donde o se exige continuidad** de las mismas, caso en el cual los turnos de trabajo pueden ampliarse en más de ocho (8) horas o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, **siempre y cuando el promedio en tres semanas no exceda la jornada máxima legal** antes aludida. Por tanto, para la aplicación del Artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, que lo regula este segundo caso, se requiere el cumplimiento de dos condiciones:

- Que las actividades no se requieran continuas
- Que ampliando la jornada en más de ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales, el promedio de las mismas en tres semanas, no excedan de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. La norma a la letra dice:

“Artículo 165 - Trabajo por turnos - Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras”

3. **Turno en Trabajos Sin Solución de Continuidad (Máximo 56 Horas laboradas a la Semana):** este se da para las actividades sin solución de continuidad, es decir cuando el Empleador requiera que sus trabajadores laboren en forma continua, caso en el cual podrá escoger esta modalidad contractual establecida en el Artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde los turnos sucesivos de trabajadores, no pueden exceder de cincuenta y seis horas a la semana o, la contemplada en la excepción de la jornada máxima legal plasmada en el literal c del Artículo 161, transcrito ut supra.

El Artículo 166 Idem, a la letra señala.

“Artículo 166- TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD- También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.”

Cabe destacar que en cualquier jornada laboral o turnos de trabajo implementados por el Empleador, se deberá seguir las reglas que sobre el descanso remunerado del día dominical preceptúa el Código, en su Artículo 173 Idem antes señalado.

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL:

En cuanto a la distribución de las horas de trabajo, el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, establece:

“Distribución de las horas de trabajo

*Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. **El tiempo de este descanso no se computa en la jornada**”.* (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Con fundamento en lo anterior, puede observarse que el legislador señaló la obligación en cabeza del empleador, de conceder un intermedio de descanso dentro de la jornada de trabajo, pero no indicó el tiempo mínimo destinado para tales fines, dejando al arbitrio del empleador, el establecer la duración de dicho descanso, de acuerdo con las necesidades y la naturaleza del trabajo.

Sin embargo, debe tenerse presente que el tiempo destinado al descanso del trabajador, no se computará en la jornada establecida, de donde se desprende, la prohibición para el empleador de descontar del salario, el tiempo de dicho descanso.

Los demás descansos que se quieran conceder dentro de la jornada de trabajo dependerá de lo que en el Reglamento Interno de Trabajo se haya establecido, de conformidad con el numeral 4) del Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que el reglamento deberá contener *“la hora de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada”*.

DOTACIÓN

En relación con el suministro de calzado y vestido de labor, el Artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 7º de la Ley 11 de 1984, señala en materia de requisitos para tener derecho a ellos, lo siguiente:

“Suministro de calzado y vestido de labor

*Todo **empleador** que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes **deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador**”.*(Subrayado y Negrilla fuera de texto)

Por su parte, el Artículo 1º del Decreto 982 de 1984, consagra:

“Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 7º de la Ley 11 de 1984, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada.

*El overol o vestido de trabajo de que trata el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la Ley 11 de 1984, **debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones**”.* (Subrayado y Negrilla fuera de texto)

Así mismo, el Ministerio de la Protección Social hoy Ministerio del Trabajo, mediante la **Resolución 46 de 1952**, reglamentó esta prestación en la que se señala el tipo de dotación que se debe tener para cada labor:

De acuerdo con todo lo anteriormente expuesto, esta Oficina entendería que la dotación de calzado y vestido de labor debe ser completa, adecuada y apropiada a la respectiva labor y al medio ambiente en que se desarrolle, y para el caso de un trabajador que cumpla con las condiciones legales citadas debe ser suministrada de igual manera.

Igualmente, es claro que **la dotación consistente en un par de zapatos y un vestido de labor**, la cual debe ser entregada por el empleador tres veces al año (abril 30, agosto 31 y diciembre 20) al trabajador que hubiere cumplido más de tres meses al servicio del empleador y que devengue hasta de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Sin embargo, es necesario precisar que la Ley consagró la prohibición para los empleadores de compensar la dotación de calzado y vestido de labor por dinero, en los términos que señala el Artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual preceptúa:

“Prohibición de la compensación en dinero

Queda prohibido a los patronos pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo”.

Teniendo en cuenta lo anterior y para efectos de establecer los verdaderos fines de la dotación del calzado y vestido de labor, la Corte Suprema de Justicia Sala Casación Laboral en la Sentencia de abril 22 de 1998, Magistrado Ponente Francisco Escobar Henríquez, se pronunció señalando lo siguiente:

“El objetivo de esta dotación es que el trabajador la utilice en las labores contratadas y es imperativo que lo haga so pena de perder el derecho a recibirla para el periodo siguiente. Se deriva por tanto que a la finalización del contrato carece de todo sentido el suministro pues se reitera que él se justifica en beneficio del trabajador activo, más en modo alguno de aquel que se halle cesante y que por obvias razones no puede utilizarlo en la labor contratada. De otra

parte, no está previsto el mecanismo de la compensación en dinero y, antes por el contrario, el legislador lo prohibió en forma expresa y terminante en el artículo 234 del Código Sustantivo.

No significa lo anterior que el empleador que haya negado el suministro en vigencia del vínculo laboral, a su terminación quede automáticamente redimido por el incumplimiento, pues ha de aplicarse la regla general en materia contractual de que el incumplimiento de lo pactado genera el derecho a la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable y a favor del afectada. En otros términos, el empleador incumplido deberá la pertinente indemnización de perjuicios, la cual como no se haya legalmente tarifada ha de establecerla el juez en cada caso y es claro que puede incluir el monto en dinero de la dotación, así como cualquier otro tipo de perjuicios que se llegare a demostrar".
(Subrayado y negrilla fuera de texto)

En este orden de ideas y teniendo en cuenta las disposiciones normativas y la Jurisprudencia citada, considera esta Oficina que la dotación es una prestación que debe ser otorgada de manera periódica por el empleador durante la vigencia de la relación de trabajo, a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales, siempre que en la fecha de entrega, cuenten con tres meses continuos de servicios, sin la posibilidad de que dicha prestación sea compensada en dinero, atendiendo a la finalidad perseguida por el Legislador de que el empleado que la reciba la utilice en el desempeño de las labores contratadas y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones.

Sin embargo, deberá indicarse en todo caso que si el contrato de trabajo finalizara sin el cumplimiento por parte del empleador en el suministro de la dotación durante su vigencia, deja de existir la obligación por parte del empleador de suministrar el vestido y calzado de labor, pero no por ello quedará eximido del pago de la indemnización de perjuicios, siempre que el señor(a) Juez así lo determine para cada caso, por el no suministro de dicha prestación durante la vigencia de la relación laboral, toda vez que la dotación no puede ser compensada en dinero y carece de sentido entregarla cuando el trabajador ya no está activo.

Conclusiones frente a la dotación

- La Oficina considera que si el legislador estableció que la dotación está compuesta por un vestido y por un par de zapatos, y si además estableció de forma expresa y taxativa las fechas de entrega, el empleador **estará obligado a entregarla tres veces al año**, de forma diferida (abril 30, agosto 31 y diciembre 20), completa, acorde a las necesidades y al ambiente en que se desarrolle el trabajador.
- Es pertinente indicarle que no puede confundirse la dotación de calzado y vestido de labor con otros elementos de trabajo o con los elementos de protección personal EPP, toda vez que la primera es una prestación social entregada por el empleador previo cumplimiento de las condiciones ya anotadas, mientras que los elementos de protección personal se deben suministrar a todo el personal que lo requiera y cuando lo requiera, sin importar su ingreso o el tiempo que lleve utilizando el elemento.

- La indemnización de perjuicios por el no suministro de la dotación solo es potestativo del señor juez, previa demanda que ante él se presente, y solo dará lugar a la finalización del contrato y cuando no se haya dado cumplimiento a esta prestación.
- En caso de incumplimiento en el suministro de la dotación de calzado y vestido de labor en las condiciones establecidas por el legislador, el empleador podrá incurrir en las multas equivalentes al monto de una (1) a cinco mil (5000) salarios mínimos legales vigentes, según lo consagra el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, según criterio del Inspector del Trabajo.
- Los Artículos 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo indican que la prescripción de los derechos que surgen del contrato de trabajo es tres (3) años que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, que el simple reclamo del trabajador, recibido por el empleador acerca de un derecho debidamente determinado interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del de la Ley 1755 de 2015 en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Carolina M. 13/07/2017

Revisó: María T. Gil.

Aprobó: Marisol P.

Ruta Electrónica: /C:\Users\Usuario\Desktop\MINTRABAJO 2017\JULIO 2017\36107 JORNADAS LABORALES TRABAJO SUPLEMENTARIO
DOTACION\05EE201712000000036107 RP.docx

Página 10 de 10