

Bogotá D.C., 10/11/2017

08SE2017120300000029287

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Respuesta Radicado No ID 135279 del 12 de Septiembre de 2017
Jornada Laboral de Vigilantes

Respetado(a) Señor(a)

Le presentamos disculpas por la demora en la respuesta a su comunicación, pero dificultades de índole administrativo nos imposibilitaron atenderla de manera oportuna.

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “jornada laboral de vigilantes”. 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:

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto el tema planteado en su consulta en los siguientes términos:

En primer término, nos permitimos señalar que el Ministerio de Defensa Nacional consagra el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, mediante el Decreto 356 de 1994, orientado a proteger la seguridad ciudadana, el cual ordena en su Artículo 3°, que los servicios de vigilancia y seguridad privada, solamente

podrán prestarse mediante la obtención de licencia o credencial, expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

En este sentido, el Decreto 2187 del 2001 Reglamentario del Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, establece que se entiende por vigilante:

“ARTÍCULO 2º. VIGILANTE Y ESCOLTA DE SEGURIDAD. Se entiende por Vigilante, la persona natural que en la prestación del servicio se le ha encomendado como labor proteger, custodiar, efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados y vigilar bienes muebles e inmuebles de cualquier naturaleza, de personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado a fin de prevenir, detener, disminuir o disuadir los atentados o amenazas que puedan afectarlos en su seguridad.

...Esa persona natural, denominado vigilante o escolta de seguridad, debe prestar su labor necesariamente a través de un servicio de vigilancia y seguridad privada...” (Subrayado fuera de texto).

En aplicación de los citados Decretos, el servicio de vigilancia **no puede ser contratado con personas naturales, sino que debe ser prestado a través de empresas de vigilancia debidamente autorizadas por el Estado**, normas estas que sin excepción, son de obligatorio cumplimiento para los ciudadanos mientras se encuentren vigentes.

Hecha la anterior aclaración, es preciso señalar que los trabajadores que prestan servicios de vigilancia y seguridad privada, pueden vincularse a través de cualquiera de las modalidades contractuales consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, esto, escrito, verbal, a término fijo o indefinido, por obra o labor contratada, **pero directamente por la empresa de vigilancia**, - y no mediante el contrato de prestación de servicios - debe indicarse que quienes presten servicio de vigilancia tendrán los mismos derechos laborales y garantías de cualquier otro trabajador.

JORNADA DE TRABAJO

En principio es importante señalar que la jornada laboral es esencialmente la que acuerden las partes siempre que se respeten los mínimos de ley, y a falta de acuerdo se entenderá que será la jornada máxima legal.

Ahora bien, la **duración de la jornada ordinaria de trabajo** de conformidad con 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.

Así mismo, nuestro Código Sustantivo de Trabajo, señala igualmente que se puede optar por la modalidad de trabajo por turnos, tal y como lo 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 no 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, para entenderlo mejor podemos decir que hay actividades de servicio ininterrumpido en el sector privado, en las que por la complejidad, el compromiso social, o la especial protección que deba brindarse, no hay forma de acomodar la jornada de trabajo a oportunos horarios de trabajo, ni mucho menos implementar pautas de suspensión de la actividad, sino muy por el contrario, propenderse por esquemas de prestación que garanticen no solo su continuidad, sino su eficacia y eficiencia permanente.

Tal es el caso de los trabajadores que cumplen labores de vigilancia y seguridad privada en centros hospitalarios, unidades residenciales, zonas industriales, aeropuertos, terminales de transporte; así como el personal médico y paramédico; o en general de cualquier empresa donde el trabajo no pueda dejar de prestarse ininterrumpidamente las 24 horas al día, 7 días a la semana, 365 días al año.

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.”

Así mismo se puede observar lo señalado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 11 de julio de 2007, Radicación 29569, en la cual se señala:

“La verdad es que el Tribunal no incurrió en la aplicación indebida que del artículo 165 le endilga el recurrente, pues como lo expuso en la sentencia, en la compañía demandada “se trabaja con ciclos de 21 días (3 semanas), en turnos sucesivos, en los cuales el trabajador ha laborado 7 días en jornada diurna, y 7 días en jornada nocturna, pero se le han otorgado 7 días de descanso compensatorio” y cuando ha laborado horas extras diurnas y nocturnas, las mismas fueron debidamente canceladas.

De suerte que el fallador de alzada no trasgredió las normas denunciadas, pues lo cierto es que una vez efectuó el análisis de lo concerniente al trabajo por turnos, en los términos consagrados en el artículo 165 del C.S.T., también se refirió al tema relacionado con las horas extras laboradas, los dominicales y festivos trabajados, los descansos compensatorios y el recargo por laborar en jornada nocturna, lo que lo llevó a colegir que esos conceptos fueron cancelados por la empresa demandada en la medida en que estos se causaron.

Por lo tanto, la afirmación de que las normas indicadas por el recurrente no fueron tenidas en cuenta por el Tribunal, no tiene sustento alguno, ya que, vuelve y se insiste, sí sirvieron de fundamento para resolver lo solicitado.

*De otro lado, como ya tuvo la oportunidad de sostenerlo la Corte, en las sentencias de marzo 6 y mayo 15 de 2007, radicaciones 30204 y 29539, el Tribunal decidió la controversia correctamente, **porque aunque el artículo 165 brinda al empresario la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo de modo que pueda implementar jornadas que superen***

las 8 horas diarias o las 48 horas semanales, sin que esto constituya trabajo suplementario, siempre que al computar el tiempo total laborado durante un período máximo de tres semanas éste no rebase lo establecido en el artículo 161 del C.S.T., ello no significa que en aquellos casos en que lo exceda no haya lugar al pago de horas extras, pues lo que en rigor ocurre es que la organización del trabajo que se acreditó en este proceso no se beneficia de las ventajas que ofrece al empleador aquella norma, lo que impone entonces la aplicación del régimen ordinario y el pago del trabajo adicional como lo dispone el artículo 168 *ibídem*.

Ahora bien, dice el recurrente que el razonamiento del Tribunal lleva a excluir unas 4 horas extras semanales, pero la Corte no comparte ese planteamiento, porque efectivamente tres semanas equivalen a 144 horas de trabajo; por ende, las horas que excedan ese límite deben tenerse como tiempo suplementario y como el Tribunal así procedió, no pudo incurrir en la infracción legal denunciada.” (Negrilla y subrayado fuera de texto)

De conformidad con lo señalado en el Artículo 165 del C.S.T. y la jurisprudencia transcrita, se permite que en labores que exijan actividad continua los trabajadores laboren más de 8 horas diarias, o en más de 48 a la semana, **siempre que el promedio de las horas trabajadas calculado para un periodo de tres semanas, no pase de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana**, esta ampliación de la jornada sin tener en consideración el número de horas laboradas, no son horas extras por lo que no tienen el recargo del Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990.

Es importante aclarar que no existen turnos de 12 horas, lo que el legislador señala es una jornada máxima legal, sobre la cual se puede llegar a pactar entre empleador y trabajador es el trabajo por turnos tal y como lo hemos observado.

Finalmente es importante recalcar que cuando el Empleador decide implementar una jornada laboral por turnos de trabajo, tendría que cumplir los requisitos que la norma exige para cada uno de ellos, sin ser posible mezclarlos entre sí o con alguna otra jornada laboral, en atención a la aplicación del **principio de inescindibilidad de la norma**, pues la jornada laboral escogida debe ser aplicada en su totalidad, significando con ello que las partes acuerdan una jornada que se ajuste a sus necesidades como tienen plena libertad de hacerlo, siendo el acuerdo de las partes el que rija el contrato en este punto de la jornada laboral, en atención a lo normado por el Código Sustantivo del Trabajo con el cumplimiento de los requisitos que cada una de las jornadas laborales implica.

En consecuencia, las partes tienen la plena libertad de acordar la jornada laboral que se acomode mejor a las necesidades de la empresa, la cual regirá el contrato de trabajo, siempre y cuando se cumplan rigurosamente los requisitos dispuestos para cada una de ellas.

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 que preceptúa el Código Sustantivo de Trabajo, en su Artículo 173. Por tanto, en los aspectos que tienen que ver con la

duración de la jornada laboral, primará el acuerdo entre las partes y tendrá que estar contemplada esta situación en el Reglamento de Trabajo, pudiendo el Empleador implementar los turnos de trabajo ante dichos, siempre y cuando en cada una de las situaciones, se cumplan los requisitos y las condiciones en las normas transcritas ut supra como se ha repetido en varias ocasiones, como también en cualquier caso en que se superen los límites por las normas antes descritas establecidos, el Empleador deberá cancelar la remuneración de las horas extras diurnas y nocturnas, como también el recargo nocturno cuando la jornada de trabajo implique laborar de las 9 p.m. a las 6 a.m. de conformidad con la Ley 1848 del 18 de julio de 2017, interregno de tiempo que la ley la considera como jornada nocturna, como también deberá conceder el descanso remunerado dominical de mínimo 24 horas ininterrumpidas excepto para la jornada de 36 horas semanales prevista en el Artículo 20 Literal c) de la Ley 50 de 1990; y en caso de laborar en días dominicales y festivos, deberá remunerarlos tal como se señaló en las normas transcritas ut supra, como también conceder el compensatorio, cuando se labora en dominicales en forma habitual.

Por ello, cuando el Empleador requiere u ordena trabajar en días dominicales y festivos, debe remunerarlos teniendo en cuenta que por mandato del Artículo 179 Idem, el recargo de este día trabajado, es de 1.75%, sobre el salario ordinario, norma que a la letra dice:

“Artículo 179- Trabajo dominical y festivo

*1- El trabajo en domingo y festivos **se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario** en proporción a las horas laboradas.*

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990

Parágrafo 1 - El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003

***Parágrafo 2-** Se entiende que el trabajo dominical es **ocasional** cuando el trabajador **labora hasta dos domingos durante el mes calendario**. Se entiende que el trabajo dominical es **habitual** cuando el **trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario**” (resaltado fuera de texto)*

Como se observa, en el parágrafo segundo, la norma establece la diferencia entre dominical habitual y ocasional, debiendo el Empleador conceder un descanso compensatorio en la semana siguiente a su causación, por fuera del pago adicional, cuando se labora dominicales habitualmente, **es decir, tres o más dominicales al mes y, debe dejar que el trabajador escoja entre el pago del 1.75% del dominical laborado o el descanso compensatorio en la semana siguiente**, cuando el dominical es ocasional, es decir, cuando labora por orden del empleador dos o menos dominicales al mes.

La razón por la cual es tan gravoso para el Empleador el pago del trabajo en días de descanso obligatorio, es decir, 1.75% por fuera de la remuneración del día de descanso que va incluido en el pago del salario del trabajador, se dispone para que se respete el día del descanso del trabajador y que el trabajo en estos días que por disposición legal son de descanso, sean realmente excepcionales por necesidad del servicio y siendo así, deben ser remunerados tal como se indica con antelación y conceder los compensatorios cuando son dominicales habituales, sin que haya excepción alguna para su aplicación, incluidos los turnos de trabajo, **el trabajo dominical no se exonera de esta forma de remuneración.**

REMUNERACIÓN DE TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS

En cuanto al pago de trabajo suplementario o de horas extras, es preciso señalar que en **Turno 1**, es decir, el de Trabajo Sucesivo (Máximo 6 Horas diarias y 36 Horas Semanales): Artículo 161 Literal c) CST, **nunca se genera trabajo suplementario o de horas extras**, dadas las exigencias legales y reglamentarias taxativas del mismo.

Ahora bien, **en los turno 2 y 3**, es decir Turno 2 de Trabajo No Sucesivo (Máximo 8 horas diarias por máximo 48 horas semanales, y máximo por un periodo de 3 semanas) y Turno 3 en Trabajos Sin Solución de Continuidad (Máximo 56 Horas laboradas a la Semana), por su naturaleza jurídica si es posible el pago de horas extras, por lo que en los eventos en los cuales en el correspondiente turno se superen las 8 horas diarias laborales, el empleador estaría en la obligación de pagar al trabajador los recargos diurnos y nocturnos según sea el caso en concreto, los cuales se deberán remunerar de la siguiente manera:

De acuerdo con el Artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo suplementario o de horas extras, es *aquel "que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal"*.

El trabajo extra o trabajo suplementario como también se le conoce, se refiere a las horas de trabajo adicionales a la jornada laboral ordinaria **pactada entre las partes, en cualquier día de la semana.**

Lo anterior significaría entonces que, si las partes acordaron una jornada diaria de 8 horas y se trabajan 9 horas, una de ellas será extra, o trabajo suplementario. Si se pactó una jornada de 7 horas y se trabajaron 9, dos de ellas son extras.

Es importante anotar que la jornada que se toma como referencia para determinar si existe trabajo extra o suplementario, es la pactada entre las partes, que bien puede ser la máxima legal o una menor, como en el caso de los trabajos a medio tiempo.

Ahora bien, a la luz del Artículo 22 de la Ley 50 de 1990, **no se puede laborar más de dos horas extras diarias y doce a la semana:**

"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.**

Así mismo, es importante tener en cuenta que, para que los trabajadores puedan laborar trabajo suplementario o 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.

Dada la anterior orientación y para responder a sus preguntas concretas, es preciso señalar que la ley que modifico la Ley 789 de 2002 Art. 25 (Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo), fue la Ley 1846 del 18 de Julio de 2017 “Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, dispuso:

“ARTÍCULO 1°. El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno.

- 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m).***

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 2°. El literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) 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 domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. A.M. a 9 P.M.

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 de la Oficina Jurídica

Elaboró: Carolina M. 09/11/2017

Revisó: María T. Gil

Aprobó: Marisol P.

Ruta Electrónica: /C:\Users\Amejiam\Desktop\CAROLINA NOVIEMBRE\USBIUSB A\NOVIEMBRE 2017\PRIMERA SEMANA\ID135279 TURNO DE 12 HORAS VIGILANTES PAGO DE HORAS EXTRAS EN TURNOS\ID135279_RP STICKER.docx