

Bogotá D.C.,

**ASUNTO:** Radicado No. **05EE2020120300000042418**

Distribución de la jornada máxima legal, jornada para conserjes.

Respetado Señor:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico respecto de la distribución de la jornada máxima legal, jornada para conserjes.

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta **Oficina Asesora Jurídica** solo estaría habilitada para **emitir conceptos generales y abstractos** en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende **no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto**. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los **funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias** cuya decisión esté atribuida a los jueces.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que **el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional** en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

**Frente al caso en concreto:**

Frente a esta inquietud es necesario hacer claridad sobre las actividades que son propias de los servicios de **conserjería y los servicios de vigilancia y seguridad privada**. Así las cosas y conforme a la Circular Externa 01 de 20 de enero de 2010, expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, **los conserjes son las personas que desarrollan actividades de**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



mantenimiento y por su parte, el Artículo 2° del Decreto Ley 356 de 1994, establece, que las actividades de vigilancia son las que desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros.

Una vez aclarado lo anterior, y en razón a las disposiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto Ley 356 de 1994, el cual establece que los servicios de vigilancia y seguridad privada sólo podrán prestarse mediante la emisión de licencia emitida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, es claro de los servicios de conserjería, en caso alguno podrán involucrar labores referentes a la vigilancia y seguridad Privada.

La Superintendencia de Vigilancia mediante concepto emitido en junio de 2005, frente a este tema señaló: “(...) **La respuesta, definitivamente es no; no es ese el sentido de la norma ni de la sentencia bajo examen, pues, así como de la misma manera que no es legalmente permitido el hecho de que personas (naturales o jurídicas) que no cuenten con la respectiva licencia de funcionamiento expedida por esta Superintendencia, presten servicios de vigilancia y seguridad privada, tampoco lo es que dichos servicios estén a cargo de empresas de conserjería o personas que laboren bajo esta figura, no queriendo ello decir que se prohíba el ejercicio de conserjería entendida propiamente como tal, sino que el fin es evitar el desdibujamiento de la vigilancia y la seguridad privada bajo esta modalidad. Por lo delicado de su naturaleza, la actividad de la vigilancia y la seguridad privada exige que solamente pueda prestarse al amparo de una licencia de funcionamiento que otorgue el Estado colombiano a través de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en la cual, se avale una idoneidad específica y un presupuesto necesario para la adecuada prestación del servicio requerido, situación ésta que fue reafirmada con la expedición de la Circular Externa 01 de enero 20 de 2010 de la SVSP, dejando así de lado la conserjería considerándola como un oficio ajeno a la actividad bajo control, tal y como se evidencia en la siguiente comparación. (...)**”

## JORNADAS LABORALES PERMITIDAS EN COLOMBIA

Ahora bien, en Colombia existen varias modalidades de jornadas laborales a saber: jornada laboral de común acuerdo entre las partes, jornada laboral máxima legal, jornada laboral por turnos de trabajo y jornada flexible, las cuales estudiaremos una a una a continuación:

Es necesario aclarar, que según la legislación laboral colombiana las jornadas de trabajo que legalmente se encuentran permitidas en Colombia son las que a continuación se enuncian, por lo que la respuesta se enfocará en ellas.

En principio, es pertinente aclarar que el legislador estableció expresamente en el artículo 162 del C. S del T. que trabajadores que están exceptuados de la duración de la jornada máxima legal de trabajo de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a las semanales excepciones que a la letra dice:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

### Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

### Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

## **“ARTICULO 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). <Literal **CONDICIONALMENTE** exequible> Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;
- c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;
- d). <Literal derogado por el artículo 56 del Decreto 1393 de 1970.

2. <Numeral modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

Como se puede apreciar, la jornada de trabajo corresponderá a aquella establecida en el Reglamento de Trabajo, por lo que a continuación señalaremos las diferentes jornadas y turnos de trabajo regulados por la legislación colombiana.

## **JORNADAS LABORALES PERMITIDAS EN COLOMBIA**

Ahora bien, en Colombia existen varias modalidades de jornadas laborales a saber: jornada laboral de común acuerdo entre las partes, jornada laboral máxima legal, jornada laboral por turnos de trabajo y jornada flexible, las cuales estudiaremos una a una a continuación:

### **JORNADA ORDINARIA O DE COMÚN ACUERDO**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Se a lo primero señalar que la jornada laboral Ordinaria de conformidad con el Artículo 158 del Código Sustantivo de Trabajo, será la que de común acuerdo entre las partes (empleador y trabajador) convengan, tal y como a continuación se observa:

**“ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.”**

**Ahora bien, a falta de convenio entre las partes, se entenderá que se regirán por la jornada máxima legal.**

## 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 interrupción, 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** (Negrilla y subrayado fuera de texto)*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

#### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

#### Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



*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, por ser un turno rotativo, **no se pueden generar horas extras, no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el dominical o festivo por ser un turno rotativo**, 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.

Entendería esta oficina, que para este turno de trabajo no se requiere autorización ni comprobación por parte del Ministerio de Trabajo, para su aplicación por la naturaleza del mismo.

**2. Turno de trabajo no sucesivo (Puede ampliarse en más ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales (144 horas), en un periodo máximo de 3 semanas, es decir, 21 días).**

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 total de horas trabajadas calculado para un (1) periodo de tres semanas no exceda de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales**, es decir, 144 horas en un periodo de tres semanas (21 días). 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 (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, el **promedio** de las mismas en tres semanas (21 días), no excedan de 144 horas. 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**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

*trabajo calculado para un período 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”*

En este turno de trabajo, al sentir de esta oficina, no se requerirá autorización ni comprobación por parte del Ministerio de Trabajo, para la ejecución del mismo, a la luz del Artículo 2.2.1.2.1.4. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Sin embargo, en caso de que se laboren horas extras, **sí** se requerirá autorización por parte del Ministerio de Trabajo, recordando que bajo ningún supuesto las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales tal y como lo dispone el Artículo 22 de la Ley 50 de 1990

Como se observa, la norma contempla dos supuestos que legitiman la aplicación de dicha modalidad, siendo estos por un lado que no se trate de una actividad continua, y por el otro, que el mismo se realice por turnos de trabajadores, sin que sea viable ignorar la obligación de que la ponderación de la suma de horas trabajadas, no exceda de 144 horas promediadas en un lapso de 21 días, según las previsiones hechas por el legislador. En caso de requerir el empleador que se laboren horas adicionales al límite fijado, estas serán reconocidas y pagadas como trabajo suplementario de conformidad con el Artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo

La permisión consiste en dar oportunidad al empleador, de organizar y flexibilizar los turnos asignados a los trabajadores en una proporción en donde se puede superar la jornada ordinaria, es decir, ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, sin que esto constituya trabajo suplementario o de horas extra, bajo el entendido que el **promedio** de trabajo no puede superar las 144 horas que son laborables en un periodo de tres (3) semanas.

Respecto al reconocimiento y posterior liquidación del trabajo suplementario y horas extras en la modalidad de trabajo por turnos, la Sala de Casación Laboral en Sentencia con Radicado No. 30.204 del 06 de marzo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Carlos Isaac Nader, considero:

*“...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***

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**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." (Negrillas y subrayado fuera del texto original).

Según la posición sentada por la Corte Suprema en la Sentencia referida, el reconocimiento del trabajo suplementario no está vedado para la modalidad en cuestión siempre y cuando, como se dijo, la jornada laboral prevista para el trabajador **promediándola** en un lapso de tres semanas -21 días-, no exceda el término de 144 horas que corresponde a un trabajo de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales. Como se observa en la exegesis del Artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, la voluntad del legislador no estaba enfocada en limitar el reconocimiento del trabajo suplementario o de horas extra en dicha modalidad, pues en ningún aparte se consagro en forma expresa la prohibición. **En razón de lo anterior, las horas trabajadas que excedan el límite fijado para el Artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, constituirán trabajo suplementario o de horas extras y, por tanto, habrá lugar al reconocimiento y pago de los recargos de ley.**

En cuanto al reconocimiento y remuneración del trabajo suplementario o de horas extras, debe decirse que sin importar la jornada laboral escogida por el empleador, tal y como se mencionó anteriormente, bajo ningún supuesto las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 22 de la Ley 50 de 1990 en donde se dispuso:

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

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.

En conclusión y según el criterio orientador definido dentro de las funciones de esta Oficina Jurídica, si la jornada que ejecuta la empresa basada en el Artículo 165 del Código Sustantivo de trabajo cumple con los requisitos y límites señalados en el mismo, no habrá lugar al reconocimiento de trabajo suplementario o de horas extra. Igualmente debe señalarse que el empleador deberá reconocer y pagar los recargos a que hubiere lugar de acuerdo con lo establecido en el Artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**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 Ídem, 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.”*

Es importante señalar que, en este turno de trabajo, deduce esta oficina, se requeriría comprobación por parte del Ministerio de Trabajo, más específicamente por la Dirección Territorial, es decir, ante el Inspector del trabajo del domicilio de la empresa con el fin de que se verifique que la actividad indicada por la empresa como suya, debe en efecto ser atendida “por razón de su misma naturaleza”, esto es “por necesidades técnicas”, sin ninguna interrupción y deba por lo tanto, proseguirse los siete (7) días de la semana, lo anterior, a la luz del Artículo 2.2.1.2.1.4. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

Una vez estudiados los turnos de trabajo establecidos en el Código Sustantivo de Trabajo, tal y como se observa, el turno plasmado en su consulta de 20 días continuos laborados por 10 días continuos de descanso no existe en la legislación Colombiana, igualmente 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 tal y como lo preceptúa el Código, en su Artículo 173 Ídem.

## JORNADA FLEXIBLE

Para adoptar la jornada flexible, se debe estar sujeto a lo normado en el Artículo 161 Ibidem, Literal d, norma que establece que el Empleador puede optar por este tipo de jornada caracterizada como su nombre lo indica, por la flexibilidad de las horas diarias laboradas, pero ostenta tres condiciones:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

### Sede Administrativa

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

### Línea nacional gratuita

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





1. Que las horas laboradas deben ser distribuidas en seis días a la semana, pudiendo ser cuatro (4) horas consecutivas o diez (10) horas diarias, sin que haya lugar al pago de horas extras.
2. Que debe conceder un día de descanso semanal remunerado, que puede o no coincidir con el día domingo.
3. Que las horas laboradas no pueden sobrepasar las cuarenta y ocho (48) horas semanales, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

*“Artículo 161- Duración*

a) (...)

*d) Literal adicionado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002- 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. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 de conformidad con la Ley 1846 de 2017.*

*PARAGRAFO. El empleador no podrá a un 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.” (Resaltado fuera de texto)*

Por ello, las partes teniendo plena libertad de acordar la jornada laboral que regirá el contrato de trabajo, lo pueden hacer, pero el empleador tendría que cumplir los requisitos que la norma exige para cada una de ellas, como se observó con antelación en atención a la aplicación del principio de inescindibilidad de la norma.

## DISTRIBUCION DE LA JORNADA ACORDADA O LA MAXIMA LEGAL

Así mismo, toda jornada debe ser distribuida dejando al trabajador un tiempo prudencial para atender sus necesidades básicas, en atención a lo normado por el artículo 167, norma que a la letra dice:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

### Sede Administrativa

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

### Línea nacional gratuita

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



*“Artículo 167. DISTRIBUCION 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.**” (Resaltado fuera de texto)*

El Código Sustantivo del Trabajo, prevé que la jornada laboral, será la que las partes acuerden y solo en el caso de que no haya acuerdo entre empleador y trabajador al respecto, será la máxima legal, que es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, en atención a lo normado por el artículo 158 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

La disposición en comento igualmente señala que, el empleador tiene la obligación de distribuir la jornada laboral, para que el trabajador pueda suplir sus necesidades de descanso o alimentación, al menos en dos secciones, situación que tiene que estar contemplada en el Reglamento de Trabajo, pero ese tiempo no forma parte de la jornada laboral.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://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 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° 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)

### **ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS**

Coordinadora  
Grupo de Atención a Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica  
25-08-2020

Elaboró: Marisol P : 05/08/2020 - Adriana C.  
Revisó: Carolina M.S  
Aprobó: / Adriana C.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)