

Bogotá, Colombia,

08SE2023120300000048585

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 05EE2023120300000060943
Reducción Jornada Laboral – Turnos de Trabajo

Respetado Doctor:

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico referente a la reducción Jornada Laboral – Turnos de Trabajo., 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.

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:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito.

Aclarado esto, cabe manifestar que la Ley 2101 de 2021 *Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones*, tal como la denominación de la ley mencionada, establece la reducción de la jornada laboral máxima legal, sin afectación del salario devengado por el trabajador, de cuarenta y ocho horas (48) semanales, a cuarenta y dos (42) horas semanales, lo cual pudo implementarse inmediatamente por el inicio de la vigencia de la ley en mención a partir de la fecha de promulgación en el diario oficial, quince de Julio de 2021 o realizar la disminución de dicha jornada a partir del 15 de Julio de 2023 tal como lo autoriza la misma ley.

1) NUMERO DE HORAS JORNADA MÁXIMA LEGAL

La Ley 2101 de 2021 otorga dos opciones para el empleador o empresa empleadora, para la implementación de la nueva jornada máxima legal, a saber:

1. Implementación automática: El artículo 3 de la ley objeto de estudio señala que el empleador podrá acoger la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana, a la entrada en vigencia de la ley, es decir, a partir del 15 de Julio de 2021.
2. Implementación gradual: La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, en los términos del artículo 3 así:

A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MAXIMA LEGAL
A partir del 15 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	Sería de 47 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	Sería de 46 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas	Sería de 44 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas	Sería de 42 horas semanales.

Se observa, por tanto, que la norma se refiere únicamente a la disminución de la jornada laboral máxima de cuarenta y ocho (48) horas a cuarenta y dos (42) horas semanales, sin afectación del salario devengado por el trabajador.

Por ello, la Ley 2101 de 2021 en su artículo 5, se refiere a las expresiones del Código Sustantivo del Trabajo CST., en las cuales se menciona cuarenta y ocho (48) horas a la semana, en el entendido de que debe leerse cuarenta y dos (42), cuestión que para nada afecta el hecho de que el empleador por su poder

subordinante, pueda ordenar que los trabajadores laboren trabajo suplementario y de horas extras, pagando los recargos ordenados por la ley.

"Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3."

Por lo tanto, si el empleador o la empresa empleadora requiere la continuidad de las labores de los trabajadores, para el cumplimiento de sus objetivos empresariales, por fuera de las cuarenta y siete (47) horas semanales a implementarse a partir del 15 de Julio de 2023, debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, para laborar trabajo suplementario o de horas extras.

El artículo 158 del CST establece que la jornada ordinaria que rige el contrato es la acordada por las partes, pero si no hay acuerdo la máxima legal, norma que a la letra dice:

"Artículo 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal."

La norma citada norma, prioriza el acuerdo entre las partes en aspectos como los de la jornada laboral; sin embargo, dicho acuerdo no puede vulnerar los topes legales, ni de la jornada máxima legal, ni las previsiones para los turnos de trabajo, ni los límites para la jornada flexible; por tanto, si el empleador implementa la reducción gradual de la jornada laboral, establecida en la Ley 2101 de 2021, distribuyendo las cuarenta y dos (42) horas semanales, en 5 o 6 días a la semana, respetando el día de descanso remunerado dominical, sin afectación del salario devengado por el trabajador, esta implementación podrá ser acordada consensualmente entre trabajador y empleador, no obstante le faculta al empleador para implementar la distribución de la jornada laboral de manera unilateral., cuando a la letra dice el Código Sustantivo del Trabajo, en adelante CST., en su artículo 161, modificado por la Ley 2101 de 2021:

"Artículo 161. DURACION. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:>

*La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, **que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso**, salvo las siguientes excepciones:..." (resaltado fuera de texto)*

En efecto, la Ley 2101 de 2021 dispone el objeto de la ley cuando a la letra dice en su artículo 1:

*"Artículo 1. Objeto, La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, **sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.**" (resaltado fuera de texto)*

La propia Ley 2101 de 2021, que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo CST., prevé la posibilidad del empleador de acoger la jornada laboral máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales de manera gradual empezando por reducir en (1) hora la jornada semanal a partir de los dos (2) años de su entrada en vigencia; no obstante, puede el empleador implementar dicha jornada máxima legal semanal, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, es decir, a partir del 15 de Julio de 2021, norma que a la letra dice:

"Artículo 3. 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:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto 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 2 de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana."

Debido a la libertad de empresa que la gozan los empleadores, la cual connota la autonomía de organizarla como lo deseen hacer, con el límite establecido por las normas constitucionales y legales, cabe manifestar que la empresa empleadora o el empleador, pueden implementar turnos de trabajo, en algunos de los cuales, pueden sobrepasar las horas trabajadas diariamente, sin que implique trabajo suplementario y de horas extras, siempre y cuando se sujeten a los límites y promedios que las mismas normas preceptúan en el manejo de los turnos de trabajo, que a continuación se detalla.

Ahora bien, **las jornadas en Colombia permitidas** por disposición legal son la jornada laboral de común acuerdo entre las partes, la que no puede sobrepasar de 7.83 horas diarias y cuarenta y siete (47) si se implementó la reducción gradual por ser la máxima legal desde el 15 de julio del 2023 y el 14 de julio del 2024; la jornada laboral por Turnos de Trabajo establecida en el artículo 161 literal c; 165 y 166 del Código Sustantivo del Trabajo y jornada flexible.

Los **Turnos de Trabajo en la normatividad laboral son tres (3)**, cada uno de ellos regulado 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 del CST
2. Turno de Trabajo No Sucesivo: artículo 165 CST
Puede ampliarse en más ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre y cuando el promedio en tres semanas (144 horas) de como resultado ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, promediando el trabajo desempeñado por el trabajador. Hoy día con aplicación de **Ley 2101 de 2021**.
3. Turno en trabajos sin solución de continuidad (máximo 56 horas laboradas a la semana) (artículo 166 del CS.T

Por ello, las horas trabajadas que excedan el límite fijado por el artículo 161 Literal C del CST., de seis horas diarias o treinta y seis horas a la semana, o el del artículo 165 del CST., de ocho (8) horas diarias y cuarenta y siete (47) horas semanales en promedio de tres (3) semanas, o la del artículo 166 del CST., de cincuenta y seis (56) horas a la semana, no solo constituye vulneración a la Ley, lo que le trae consecuencias de sanciones a la Empleadora por ello, sino el pago del trabajo suplementario y de horas extras con los recargos de ley, cuando los límites señalados en los turnos, se hayan excedido.

1. **TURNO DE TRABAJO SUCESIVO ARTICULO 161 CST LITERAL C)**

El Turno de Trabajo Sucesivo contempla la labor del trabajador en un máximo 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.

El Turno sucesivo trabajo, se encuentra preceptuado en el artículo 161 del CST., literal c) 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:

(...)

*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" (resaltado fuera de texto)

En este caso, por ser un turno sucesivo, no se pueden generar horas extras, no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el trabajo en dominical o festivo por ser un turno rotativo, teniendo derecho a un día de 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.

2. **TURNO EN ACTIVIDADES NO CONTINUAS ARTICULO 165 CST.**

Para la implementación del Turno de Trabajo del artículo 165 del CST., se requiere que las actividades del empleador o de la empresa empleadora no sean continuas, es decir, aquellas que pueden ser interrumpidas, turno que se encuentra preceptuado en el artículo 165 del CST., el cual se puede implementar dando la oportunidad al empleador, de organizar los turnos asignados a los trabajadores en una proporción en donde se puede superar las ocho (8) horas diarias de trabajo y las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo, sin

que esto constituya trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el promedio de lo trabajado en tres (3) semanas consecutivas, medido en cualquier tiempo, no supere las ocho (8) horas al día ni las cuarenta y siete (47) horas a la semana, en atención a lo normado por el artículo 165 del CST., que 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 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".

Para verificación de que dicha forma de trabajo esté adecuada a lo normado en la ley, debe calcular el promedio en tres (3) semanas consecutivas de trabajo, cualquiera sea la época de medición, la cual debe culminar con un resultado de ocho (8) horas diarias promedio y cuarenta y siete (47) horas semanales máximo promedio, dando cero horas extras, caso en el cual el empleador o empresa empleadora estaría cumpliendo lo normado en el en la ley artículo 165 del CST.

En este Turno de Trabajo, como en todos los que decida implementar el Empleador, debe tener en cuenta su obligación de conceder descanso Dominical semanal remunerado de veinticuatro horas, como también custodiar la salud y seguridad del trabajador en la ejecución del trabajo, lo que tiene relación directa con el número de horas diarias y semanales que podría implementar en cada turno.

Ahora bien, cuando el empleador sobrepasa los límites establecidos en promedio de tres semanas para este turno de trabajo, no solo constituye vulneración a la ley, con las consecuencias conocidas, sino que nace la obligación para el empleador de cancelar al trabajador la remuneración que el trabajo suplementario y de horas extras comporta, situación a la que es innecesario exponerse, debido a que la característica de este Turno de Trabajo, es precisamente la posibilidad del empleador de sobrepasar los ocho horas diarias y las cuarenta y siete horas semanales, sin exceder el promedio de las mismas, en tres (3) semanas consecutivas, cualquiera sea el tiempo escogido para

verificación, pues el promedio de las tres semanas de ocho (8) horas diarias y cuarenta y siete (47) semanales debe ser permanente, para no vulnerar el límite establecido en la norma que lo preceptúa como máximo a obtener.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como máximo Tribunal de instancia en asuntos laborales, con respecto al reconocimiento y posterior liquidación del trabajo suplementario y horas extras en la modalidad de Trabajo por Turnos, en Sentencia con Radicado No. 30.204 del 06 de marzo de 2007, Magistrado Ponente Doctor Carlos Isaac Nader, consideró:

"...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 ibidem..."

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." (resaltado fuera del texto).

Por tanto, el empleador que vulnere el límite consagrado para el Turno en Laborales No continuas, en tres semanas, no solo se expone a las sanciones por parte del Ministerio del Trabajo, como Entidad de control del cumplimiento de normas laborales, sino que queda obligado al pago de la sobre remuneración que implica el trabajo suplementario y de horas extras, en los términos expuestos en la Jurisprudencia del máximo Tribunal de instancia en materia Laboral, como también debe tener presente lo relativo a la Salud y seguridad del trabajador al ejecutar la labor, en atención al normado por la Ley 1562 de 2012, relativa a riesgos laborales, lo que tiene relación directa con el número de horas adicionales a implementar en cada día o semana de trabajo al implementar este turno.

3 . TRABAJO POR TURNO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD ARTICULO 166 DEL CST

El Turno de Trabajo sin solución de continuidad se da para aquellas laborales que no pueden ser interrumpidas por la naturaleza de las actividades que desarrolla el empleador o el objeto social de la empresa empleadora o por

razones técnicas, caso en el cual podrá escoger esta forma de desarrollar la jornada laboral por turno, establecido en el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo, en la cual la labor del trabajador no puede exceder de cincuenta y seis (56) horas a la semana, norma que a la letra dice:

"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..."

Para la implementación del Turno de Trabajo sin solución de continuidad, se requiere el cumplimiento de tres requisitos a saber:

1. Que las actividades de la empresa son continuas o sucesivas, es decir, no puedan ser interrumpidas en razón de su naturaleza
2. Que la labor de los trabajadores no exceda de cincuenta y seis (56) horas a la semana
3. Que el empleador o empresa empleadora, comprueben ante el Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial, según competencia, que la naturaleza de las actividades que desarrolla al empresa no pueden interrumpirse, de lo cual nace la necesidad de implementar el turno de trabajo sucesivo del artículo 166 del C.S.T.

Por tanto, para implementar este turno de trabajo, el empleador podrá disponer el aumento del número de horas diarias a laborar por parte del trabajador, unos días más otros menos, siempre y cuando el promedio semanal de trabajo, no exceda de cincuenta y seis (56) horas a la semana; es decir, que el empleador podría disponer que un trabajador labore más de ocho horas un día, como disponer que otros días labore menos días o ninguna hora, para que al sacar el promedio semanal respectivo no supere el máximo señalado en la ley.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como máximo tribunal de decisión de asuntos laborales, al establecer las sanciones para el empleador que vulnera la norma del límite de horas laboradas a la semana, manifestó que además de las sanciones pecuniarias impuestas por el Ministerio del Trabajo, el empleador debe remunerar las horas que sobrepasaron el promedio permitido por ley, según el turno del que se trate, para el caso las horas que sobrepasan las cincuenta y seis horas a la semana, reconociendo el pago que ordena la ley para el trabajo suplementario y de horas extras, al manifestar:

"(...)

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 ibidem". (resaltado fuera del texto).

Por otra parte, el empleador o la empresa empleadora que desea implementar este turno de trabajo, requiere comprobar ante la Dirección Territorial de esta Cartera Ministerial o ante el Inspector de Trabajo del domicilio de la empresa, que la actividad ejecutada, debe ser atendida *por razón de su misma naturaleza o por razones técnicas* en forma continua, esto es sin ninguna interrupción durante los siete días a la semana, siendo la razón por la cual implementa para sus trabajadores el Turno de Trabajo sin solución de continuidad, en atención a lo normado por el artículo 2.2.1.2.1.4. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, que compiló lo normado en el Decreto 995 de 1968, que así lo establece, norma que a la letra dice:

" Artículo 2.2.1.2.1.4 Actividades Ininterrumpidas Cuando una empresa considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea por necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba por lo tanto, proseguirse, los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar, para los fines del artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo. (Decreto 995 de 1968, artículo 4)" .

Cabe destacar que la competencia de los funcionarios de instancia para la práctica de las diligencias pertinentes, se encuentra en la Resolución No 2143 de 2014 *Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo.*

Ahora bien, la razón por la cual el Ministerio del Trabajo como protector de los derechos de los trabajadores, incluyó para el empleador al comprobar la naturaleza de su actividad o las razones técnicas para implementar el trabajo sin solución de continuidad, los mismos requisitos que para la autorización de horas extras, con destino a la Administradora de Riesgos Laborales, es porque está científicamente comprobado que el límite del esfuerzo de un trabajador es de ocho horas diarias, prerrogativa lograda por los trabajadores desde hace mucho tiempo, con tendencia histórica a la disminución, siendo la razón por la cual es la jornada máxima legal permitida; sin embargo, ante la posibilidad normativa de aumentar el número de horas diarias a trabajar, sin que las mismas sobrepasen el límite legal de cincuenta y seis horas a la semana en el

turno tres relativo a las labores sin solución de continuidad, al colocar el empleador a laborar al trabajador más de ocho horas diarias, debe probar que los riesgos a los cuales lo expone en su labor, no dañen la salud del trabajador por la exposición prolongada al factor de riesgo, salud del trabajador que no es compensada con ningún valor monetario y que en caso de pérdida de la misma, le haría acreedor al empleador al pago de las indemnizaciones plenas por la culpa en contingencias de origen laboral, por no cuidar la seguridad y salud del trabajador en el sitio de trabajo, en atención a lo normado por la Ley 1562 de 2012, relativas a la Salud y Seguridad en el Trabajo y el artículo 216 del CST., norma que a la letra dice:

"Artículo 216. CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo. "

Por tanto, para la implementación del Turno del artículo 166 del C.S.T., por mandato del Decreto 995 de 1968, establece que el empleador deberá comprobar ante el funcionario que las actividades de su empresa, sea por su naturaleza o por razones técnicas, requieren ser atendidas en forma ininterrumpida, debe hacerlo.

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS

Ahora bien, 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"*.

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." (resaltado fuera de texto)

Por lo anterior, se entendería 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 la autorización del Ministerio de Trabajo, tal como lo contempla el artículo 162 Numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 sobre remuneración 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.” (resaltado fuera de texto)

Por tanto, si el trabajador labora en la forma antedicha, la autorización deberá obtenerla la empresa empleadora o el empleador ante el Ministerio de Trabajo en 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 sobre remuneración correspondiente.

Cabe manifestar que el Ministerio del Trabajo entre otras funciones, tiene competencia para realizar inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos o dirimir controversias laborales, propio de los Jueces de la República.

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 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.

Atentamente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

Marisol Porras Mendez

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Myriam Salinas

Cargo: Asesora

Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Marisol Porras

Coordinadora Grupo Consultas

Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:

Marisol Porras

Coordinadora Grupo Consultas

Oficina Asesora Jurídica