

Bogotá, Colombia,

08SE2023120300000064139

Señora

Correo electrónico:

ASUNTO: Radicado No. 02EE2023410600000076172

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico referente a:

"Respetuosamente solicito al MINISTERIO DEL TRABAJO que me sea informado por medio de un concepto jurídico, EL TRÁMITE que deben agotar en dicha entidad los empleadores que necesitan implementar la jornada de trabajo sin solución de continuidad establecida en el artículo 166 del Código Sustantivo del trabajo." (Sic)

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:

JORNADAS LABORALES PERMITIDAS EN COLOMBIA

Las partes tienen plena libertad de acordar de común acuerdo la jornada laboral que regirá el contrato de trabajo, que más se ajuste y favorezca sus necesidades, sin embargo, una vez acordada la jornada laboral entre las partes, el Empleador tendrá que cumplir los requisitos que la norma exige para cada una de ellas, dada la aplicación del principio de inescindibilidad de la norma.

Aclarado esto, es preciso indiciar que en Colombia existen varias modalidades de jornadas laborales a saber:

- 1.** Jornada laboral de común acuerdo entre las partes – Artículo 158 del CST - Ley 2101 de 2021
- 2.** Jornada laboral máxima legal – Artículo 2º de la Ley 2101 de 2021
- 3. Jornada laboral por turnos de trabajo:**
 - a. Turno de Trabajo Sucesivo (Máximo 6 Horas diarias y 36 Horas Semanales): Artículo 161 Literal c) del CST
 - b. 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) Artículo 165 del CST modificado por el Artículo 5º de la Ley 2101 de 2021.
 - c. Turno en Trabajos Sin Solución de Continuidad (Máximo 56 Horas laboradas a la Semana) Artículo 166 CST**
- 4.** Jornada flexible, Literal d) Artículo 161 CST modificado por el Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que con la expedición y entrada en vigencia de 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*", procederemos a dar una breve explicación antes de profundizar en el turno de trabajo consultado, en los siguientes términos:

Iniciaremos por indicar que la Ley 2101 de 2021 da dos opciones para la implementación de la nueva jornada máxima legal o jornada laboral ordinaria a saber:

1. **Implementación Automática:** El Artículo 3º 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.
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 3º de la siguiente manera:

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.

Por lo anterior, se puede inferir, que el empleador podrá adoptar según sea su deseo, de manera automática o gradual la reducción de su jornada laboral semanal, atendiendo a que el espíritu de la ley es la de plantear alternativas que permitan el fortalecimiento de la productividad laboral y soluciones a las problemáticas estructurales del mercado laboral, realizando acciones que

mitiguen un posible impacto negativo de la reducción de las horas en el tejido económico y la rentabilidad de los empleadores. Aunado a que, el Artículo 1º del CST, la normatividad laboral tiene como finalidad primordial, lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Así las cosas, daremos explicación al turno de trabajo consultado en su escrito así:

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 CST, 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 su competencia, que la naturaleza de las actividades que desarrolla la empresa no pueden interrumpirse, de lo cual nace la necesidad de implementar el turno de trabajo sucesivo del Artículo 166 del CST.

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, en donde en unos días se laboren más horas y en otros menos horas, 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, cancelando la sobre remuneración 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)" .

Para más 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 Méndez

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Carolina Mejía Murillo
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Oficina Asesora Jurídica
25-10-2023

Revisó:

Marisol Porras Méndez
Coordinadora Grupo Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
17-11-2023

Aprobó:

Marisol Porras Méndez
Coordinadora Grupo Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
17-11-2023

Ruta electrónica: /Users/carolinamejiamurillo/Desktop/TRABAJO EN CASA 2021 y 2022/2023/OCTUBRE 2023/02EE2023410600000076172 TURNO DE TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD ART 166 CST.docx