

Bogotá D.C.,

Señor (a)

**ASUNTO: Radicado 02EE2024410600000047075 Reducción de la jornada laboral, jornada flexible, turnos de trabajo, horas extras-recargos, valor hora ordinaria.**

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a la reducción de la jornada laboral, jornada flexible, turnos de trabajo, recargos, horas extras, valor hora ordinaria.

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).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

**Frente al caso en concreto:**

## JORNADA LABORAL

El artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante C.S. del T 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."*

Así las cosas, el C.S. del T permite al empleador acordar la jornada laboral que regirá el contrato de trabajo dentro de los límites señalados en la ley; sin embargo, al no haber acuerdo el contrato de trabajo se rige por la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42), o cuarenta y seis (46) horas semanales como máximo si se implementó la reducción gradual a partir del 15 de julio del 2024, sin afectación del salario devengado por el trabajador y con la posibilidad de laborar horas extras, previa autorización del Ministerio del Trabajo, en número no superior a dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales como máximo, con la obligación de pagar la remuneración ordenada por la ley.

Por tanto, todas las horas que superen la (46) horas semanales si se implementó la reducción gradual, como ya lo mencionamos a partir del 15 de julio del 2024, corresponderán a trabajo adicional o suplementario y se liquidara de conformidad con lo normado por la ley, es decir los recargos establecidos.

## REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL SEMANAL

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"*, en su artículo primero y segundo respectivamente señala lo siguiente:

**"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)

**"ARTÍCULO 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral.** Modifíquese el Artículo [161](#) del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

**Artículo 161. Duración.** 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. (...) (Subrayado fuera de texto).



## Trabajo

La 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.

Ahora bien, la propia Ley 2101 de 2021, que modificó el artículo 161 del C.S. del T., 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 de manera automática 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."***

De acuerdo con la citada disposición los empleadores tienen dos opciones para la implementación de la nueva jornada máxima legal o jornada laboral ordinaria a saber:



# Trabajo

- 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 vigor 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 así:

<b>A PARTIR DE CUANDO</b>	<b>NUMERO DE HORAS A REDUCIR</b>	<b>JORNADA MAXIMA LEGAL</b>
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, en atención al Artículo 1º del C.S. del T, 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.

De igual manera, la Ley 2101 de 2021 en su artículo 5, se refiere a las expresiones del C.S. del T., en las cuales se menciona cuarenta y ocho (48) horas a la semana, en el entendido que debe leerse cuarenta y dos (42) horas, 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***



# Trabajo

***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 seis (46) horas semanales a implementarse a partir del 15 de Julio de 2024, debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para laborar trabajo suplementario o de horas extras.

Ahora bien, **las jornadas permitidas en Colombia** por disposición legal son la jornada laboral de común acuerdo entre las partes o a falta de convenio, la máxima legal como lo señalamos inicialmente que no puede sobrepasar de (8) horas diarias y cuarenta y seis (46) horas a la semana, partir del 15 de julio de 2024 si se implementó la reducción gradual por ser la máxima legal; la jornada flexible y la jornada laboral por Turnos de Trabajo establecida en el literal c del artículo 161; 165 y 166 del C.S. del T.

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.

## JORNADA FLEXIBLE

Si el empleador opta por la implementación de la reducción de la jornada de manera gradual, se pone de presente que la norma no hace referencia expresamente al respecto, sin embargo, el empleador de conformidad con la transición gradual dispuesta en la ley objeto de estudio, deberá realizarla en los tiempos establecidos en la norma.

Ahora bien, frente a la implementación gradual de la **jornada diaria flexible** de trabajo contenida en el **Literal d)** del Artículo 161 de CS de T modificada por el Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, al no determinar la manera específica de la implementación de esta, respecto de la distribución del trabajo diario durante la respectiva semana, ya que la norma establece unos mínimos (4 horas diarias continuas) y unos máximos (9 horas diarias) los cuales deben ser atendidos por el empleador al momento de determinar sus jornadas diarias flexibles, es así que se otorga al empleador la libertad de distribución de la jornada flexible diaria y semanal, según las necesidades de cada empleador, o

según los acuerdos que se den entre empleador y trabajador, según cada caso particular y concreto.

Para adoptar la jornada flexible, se debe estar sujeto a lo normado en el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 que modificó el Literal d) artículo 161 del CS del T, así:

**"ARTÍCULO 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral.** *Modifíquese el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:*

**Artículo 161. Duración.** *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:*

(...)

**d)** *El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 día domingo.*

*Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo. (...)"*

Como se observa, la norma 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, la cual ostenta 6 condiciones a saber:

1. Que las horas laboradas deben ser distribuidas en máximo seis días a la semana
2. Que diariamente de manera variable si así se desea, la jornada como mínimo debe ser de cuatro (4) horas consecutivas y máximo nueve (9) horas.
3. En esta jornada no hay lugar al pago de trabajo suplementario o también conocido como pago de horas extras.
4. Que debe conceder al trabajador un día de descanso obligatorio remunerado semanal que puede o no coincidir con el domingo.
5. Que las horas laboradas semanalmente no pueden sobrepasar las cuarenta y dos (42) horas semanales.

6. Que las horas laboradas sean dentro de la jornada ordinaria de 6 am a 9 pm, tal y como lo dispone el Artículo 2 de la Ley 1846 de 2017.

## **TURNOS DE TRABAJO**

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 CS del T
2. Turno de trabajo no sucesivo: artículo 165 CS del T  
Puede ampliarse en más de 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. del T

Por ello, las horas trabajadas que supere el límite fijado por el Literal c artículo del artículo 161 del CS del T., de seis horas diarias o treinta y seis (36) horas a la semana, o el del artículo 165 del CST., (8) horas diarias, cuarenta y seis (46) horas semanales en promedio de tres (3) semanas con la aplicación gradual de la ley 2101 de 2021, 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 LITERAL C) DEL ARTICULO 161 CS del T.**

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, estableciendo como una excepción a la regulación de la jornada máxima legal, siempre y cuando se presenten dos condiciones:

- Que el empleador y trabajador lo pueden acordar 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 trabajo sucesivo, se encuentra preceptuado en el literal c) del artículo 161 del CS del T., norma que a la letra dice en su parte pertinente:

**"ARTICULO 161. DURACION.** <Artículo *CONDICIONALMENTE* *exequible*> <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:*

(...)

*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 seis (46) 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 seis (46) horas a la semana, en atención a lo normado por el artículo 165 del CST., que a la letra dice:

**"ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS.** <Ver Notas de Vigencia\*> 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".

### **\*Notas de vigencia:**

La referencia a 48 horas semanales deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la Ley [2101](#) de 2021, como jornada laboral de 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo [3o.](#) de la misma ley (Art. [5](#)) -'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', publicada en el Diario Oficial No. 51.736 de 15 de julio de 2021".



## Trabajo

Para verificar que dicha forma de trabajo esté adecuada a lo normado en la ley, debe calcularse 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 seis (46) horas semanales máximo promedio, dando cero horas extras, caso en el cual el empleador o empresa empleadora estaría cumpliendo lo normado en el 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 sanciones previstas en la normatividad, 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 innecesaria exponerse, debido a que la característica de este Turno de Trabajo, es precisamente la posibilidad del empleador de sobrepasar las ocho (8) horas diarias y las (46) cuarenta y seis 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 seis (46) 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 labores 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 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 en 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 labores 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:

**"ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD.** <Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> 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 a 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 horas 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 en 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 superen el promedio permitido por ley según el turno del que se trate, para el caso las horas que sobrepasan las cincuenta y seis (56) 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).***



## Trabajo

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 3455 de 2021 "Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo".

Por ello, las partes teniendo plena libertad de acordar la jornada laboral que registrará el contrato de trabajo lo pueden hacer con total libertad; no obstante, el Empleador tendría que cumplir los requisitos que la norma exige para cada una de las jornadas laborales permitidas en Colombia, en atención a la aplicación del principio de inescindibilidad de la norma.

## VALOR DE LA HORA ORDINARIA LABORAL

### Forma de cálculo valor hora

En primer lugar es importante precisar que la Ley 2101 de 2021, **no contiene disposición alguna que modifique el cálculo del valor de la hora ordinaria laboral**, es decir, no se ve afectado ni disminuye el salario de los trabajadores, **motivo por el cual se debe entender que se continúa aplicando la misma fórmula que se ha venido utilizando** para determinar el valor de la hora ordinaria, aquella en la cual el trabajador desempeña sus labores dentro de la jornada máxima legal de conformidad con el Artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo.



# Trabajo

Por tanto, **para cálculo valor hora** se toma el valor del salario devengado por el trabajador y se divide entre 230 horas al mes, obteniendo como resultado el valor hora del trabajador según cada caso particular y concreto.

Teniendo en cuenta que a partir del 15 de julio de 2024 se redujo en una hora siendo (46) horas semanales, de la forma como se manifestó anteriormente.

A PARTIR DE CUANDO	FORMULA PARA SACAR VALOR DE LA HORA DIA LABORAL	HORAS DIA LABORAL	HORAS AL MES LABORADAS
15 DE JUL 2023	$\frac{47 \div 6 \times 30}{30}$	7.83 horas	235
15 DE JUL 2024	$\frac{46 \div 6 \times 30}{30}$	7.66 horas	230
15 DE JUL 2025	$\frac{44 \div 6 \times 30}{30}$	7.33 horas	220
15 DE JUL 2026	$\frac{42 \div 6 \times 30}{30}$	7 horas	210

## Tasas y liquidación de recargos

Para calcular el valor hora en la nueva jornada laboral debido a que, a partir del 15 de Julio de 2024, es de cuarenta y seis (46) horas semanales, se toma el valor de la hora ordinaria y con base en ella se incrementan los porcentuales ordenados por la ley, cuando se trata de trabajo suplementario y de horas extras, en atención a lo normado por el artículo 168 del CST., norma que a la letra dice:

**"Artículo 168. TASAS Y LIQUIDACION 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 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 algún otro."



## Trabajo

Con base en el valor hora del trabajador se liquidarían y pagarían los **recargos nocturnos 35%**; trabajo suplementario en **Domingo y festivos 1.75%**; **hora extra diurna 25%**, **hora extra nocturna 75%**, recordando que cada recargo se liquida por separado y una vez obtenido el resultado de cada porcentual, se suman para pago al trabajador.

Para más 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.

Atentamente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

### **MARISOL PORRAS MENDEZ**

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

**Elaboró:**

Maria F. Gutiérrez

Cargo: Profesional

Grupo de Atención de Consultas en  
Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica/  
Marisol Porras Mendez

Coordinadora

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en

Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

**Revisó:**

Marisol Porras Mendez

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en  
Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

**Aprobó:**

Marisol Porras Mendez

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en  
Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica