



Bogotá D.C.,

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE202241060000040777
Jornadas laborales permitidas en Colombia / Ley 2101 de 2021.

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

“Las dudas que se presentan y frente a las cuales requerimos su pronunciamiento puntual y de fondo son las siguientes:

- 1. ¿Desde el 15 de julio de 2021, momento en que entra en rigor la ley 2101 de 2021, se elimina la restricción de jornada laboral máxima diaria prevista anteriormente en 8 horas diarias o se debe esperar a tener implementada la jornada de 42 horas semanales para que se elimine el tope diario?*
- 2. ¿Es viable para las empresas establecer desde el 15 de julio de 2021, fecha en la que empezó a regir la ley, jornadas sin límite diario solo con límite semanal, o debemos esperar hasta el 16 de julio de 2023 fecha en la que empieza la reducción gradual de la jornada semana semanal?*
- 3. En el evento que la interpretación del Ministerio de Trabajo sea que el tope diario se mantiene, mientras subsistan las jornadas semanales superiores a 42 horas, ¿por favor informar cómo se debería entender el límite diario de la jornada laboral durante la implementación gradual? ¿Cuál sería el límite diario cuando estemos en 47, en 46 y en 44 horas semanales?*
- 4. De acuerdo con esta nueva legislación sería válido establecer jornadas incluso de 12 horas diarias en algunos días laborables siempre que no superemos las horas semanales máximas permitidas para cada año de reducción gradual y solo pagar horas extras cuando se superen las horas semanales máximas permitidas.*
- 5. ¿Es correcto interpretar que, de acuerdo con la nueva normatividad, estamos ante la causación de horas extras, solo si semanalmente se superan las horas vigentes según la reducción gradual dispuesta en la ley 2101 de 2021? Es decir, se generarían horas extras semanales si supero las 48 horas, 47 horas, 46 horas, 44 horas, y 42 horas, para las vigencias 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026, respectivamente.*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



6. En el evento que la interpretación del Ministerio de Trabajo sea que el tope diario se mantiene, incluso cuando se implemente la jornada de 42 horas ¿por favor informar cómo cual sería límite diario en cada año de reducción gradual de la jornada y las razones jurídicas que sustentan esa posición.” (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, en atención a la aplicación del principio de inescindibilidad de la norma.

Aclarado esto, es preciso indicar 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:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



- 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 cada una de las jornadas laborales, 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:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MAXIMA LEGAL
A partir del 16 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	Sería de 47 horas semanales
A partir del 16 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	Sería de 46 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas	Sería de 44 horas semanales.
A partir del 16 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 1° 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.

Aclarado esto, daremos explicación a cada una de las jornadas laborales permitidas en Colombia así:

1. JORNADA LABORAL DE COMÚN ACUERDO

La jornada laboral de conformidad con el Artículo 158 del CST, será la que de común acuerdo entre las partes (empleador y trabajador) convengan, atendiendo a la normatividad laboral vigente, 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.” (Negrita fuera de texto)

En caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo, se entenderá que se registrarán por la jornada máxima legal vigente.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



2. JORNADA MAXIMA LEGAL

La **duración de la jornada ordinaria de trabajo** de conformidad con el Artículo 161 del CST, reformado por el Artículo 20 de la Ley 50 de 1990, determina:

“Artículo 161. Duración. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, (...)”

De lo anterior se desprende que, en la actualidad, si el empleador opta por la **reducción gradual** de la jornada máxima legal, la jornada máxima legal de trabajo, es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales hasta el 15 de julio de 2023.

A partir del 16 de julio de 2023 la jornada máxima legal de trabajo será dentro del límite diario y semanal que se obtenga de la reducción realizada por el empleador, en los términos del Artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 según corresponda.

En caso de que el empleador se haya acogido a la **reducción de manera automática** de jornada laboral dispuesta en el ya mencionado Artículo 3° de la Ley 2101 de 2021, se entenderá que la jornada máxima legal semanal será de cuarenta y dos (42) horas que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y el trabajador, en 5 o 6 días a la semana, por lo que el número de horas laborales diarias es variable dependiendo de si se laboran 5 o 6 días a la semana; no se puede perder de vista que se debe garantizar siempre el día de descanso, salvo en las excepciones dispuestas en el Artículo 2° de la Ley 2101 de 2021.

3. 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) Turno de Trabajo Sucesivo (Máximo 6 Horas diarias y 36 Horas Semanales):

El Literal c) del Artículo 161 del CST indica:

*“CAPITULO II.
JORNADA MAXIMA.*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



ARTÍCULO 161. DURACIÓN. Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. 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 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.”

Este turno de trabajo contempla una excepción a la regulación de la jornada máxima legal, **siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:**

- Que la empresa o sus secciones deban operar sin solución de continuidad, o la prestación de sus servicios se requieran continuos, es decir, sin suspensión todos los días de la semana, sin que solamente esté dispuesto este turno para un sector o actividad determinada
- Que entre el Empleador y Trabajador se acuerde la implementación de este turno de trabajo de manera temporal o indefinida.
- El turno de trabajo diario no puede ser superior a seis (6) horas.
- El turno de trabajo semanal no puede ser superior a treinta y seis (36) horas.
- No habrá lugar al pago por recargo nocturno.
- No hay lugar al pago de recargo por trabajo dominical o festivo.
- El trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional.
- El Trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado tal y como lo ordenan los Artículos 172 y 173 del CST, descanso que podrá ser el sábado o domingo que será reconocido en todos los aspectos como descanso dominical, tal y como lo expresa el Parágrafo 1º del Artículo 179 del CST.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



- 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 turno de trabajo, se puede inferir que no se requerirá autorización ni comprobación por parte del Ministerio de Trabajo, para su ejecución, 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, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales tal y como lo cita el Artículo 22 de la Ley 50 de 1990.
- En cumplimiento del Artículo 167 del CST las jornadas diarias de trabajo, deben distribuirse como mínimo en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, recordando que este tiempo de descanso no se computa con la jornada laboral.
- Las horas laborales que sobrepasen los límites determinados en el Literal c) del Artículo 161 del CST deberán ser remunerados conforme a lo dispuesto en la normatividad laboral, es decir, conforme a lo dispuesto sobre recargos diurnos y/o nocturnos y pago de dominicales y festivos según cada caso particular y concreto.

b) Turno de trabajo no sucesivo. Puede ampliarse en más ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, que equivaldrían a (144 horas), en un periodo de 3 semanas.

El Artículo 165 del CST dispone:

*“ARTICULO 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 dar aplicación a este turno de trabajo se debe cumplir taxativamente con las siguientes condiciones a saber:

- Que las actividades laborales a desarrollar no se requieran continuas, sin que solamente esté dispuesto este turno para un sector o actividad determinada
- La duración de la jornada laboral diaria puede ampliarse en más de ocho (8) horas

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



- La duración de la jornada laboral semanal puede ampliarse en más de cuarenta y ocho (48) horas
- La ampliación tanto de la jornada laboral diaria como de la jornada semanal no constituye trabajo suplementario o de horas extras
- El promedio total de las horas laboradas por el trabajador se debe calcular en un período que no exceda de tres (3) semanas.
- En este turno de trabajo, se puede inferir que no se requerirá autorización ni comprobación por parte del Ministerio de Trabajo, para su ejecución, 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, 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.**
- En cumplimiento del Artículo 167 del CST las jornadas diarias de trabajo, deben distribuirse como mínimo en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, recordando que este tiempo de descanso no se computa con la jornada laboral.
- Por disposición del Artículo 173 del CST, se deben seguir las reglas establecidas sobre el descanso remunerado del día dominical.
- Las horas laborales que sobrepasen los límites determinados en el Artículo 165 del CST deberán ser remunerados conforme a lo dispuesto en la normatividad laboral, es decir, conforme a lo dispuesto sobre recargos diurnos y/o nocturnos y pago de dominicales y festivos según cada caso particular y concreto.
- Se debe tener en cuenta que en atención a que en este turno de trabajo no se estableció por el legislador, un mínimo ni un máximo de horas laborales diarias, el empleador puede establecer la jornada de trabajo diaria que estime conveniente, según sean sus necesidades, sin embargo, es importante que, al momento de establecer la jornada diaria de trabajo, la misma no implique un riesgo para la salud del trabajador, ni que esto conlleve a una renuncia al derecho al descanso.

Ahora bien, en atención a la expedición y entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021 procederemos a dar la explicación del turno de trabajo dispuesto en el Artículo 165 del CST, bajo los presupuestos de la norma en mención:

- Que las actividades laborales a desarrollar no se requieran continuas

Aplicación automática de la reducción de la jornada laboral:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



- En razón a que la ley que modifica la jornada laboral en Colombia no establece un límite máximo legal, a la jornada ordinaria laboral diaria, limitándose a indicar que la duración máxima de la jornada ordinaria laboral de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, las cuales pueden ser distribuidas de común acuerdo entre 5 o 6 días a la semana, se entendería que, la jornada laboral diaria puede ser superior al límite de horas diarios que corresponderían a aquella que se puede fijar entre empleador y trabajador, en los términos del Artículo 2º de la Ley 2101 de 2021.

Aplicación gradual de la reducción de la jornada laboral:

- De aplicarse de manera gradual, el aumento de la jornada laboral diaria máxima corresponderá al límite diario que se obtenga de la reducción realizada por el empleador, en los términos del Artículo 3º de la Ley 2101 de 2021.
- La duración de la jornada laboral semanal puede ampliarse en más de cuarenta y dos (42) horas en caso de haber adoptado de manera automática la reducción de la jornada laboral.
- En el evento de hacer uso de la reducción de la jornada laboral de manera gradual, la duración de la jornada laboral semanal podrá ser superior a la máxima legal vigente al momento de aplicar el turno de trabajo.
- La ampliación tanto de la jornada laboral diaria como de la jornada semanal no constituye trabajo suplementario o de horas extras.
- El promedio total de las horas laboradas por el trabajador se debe calcular en un período que no exceda de tres (3) semanas.
- En este turno de trabajo, se puede inferir que no se requerirá autorización ni comprobación por parte del Ministerio de Trabajo, para su ejecución, 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, 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.**

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



- En cumplimiento del Artículo 167 del CST las jornadas diarias de trabajo, deben distribuirse como mínimo en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, recordando que este tiempo de descanso no se computa con la jornada laboral.
- Por disposición del Artículo 173 del CST, se deben seguir las reglas establecidas sobre el descanso remunerado del día dominical.
- Las horas laborales que sobrepasen los límites determinados en el Artículo 165 del CST deberán ser remunerados conforme a lo dispuesto en la normatividad laboral, es decir, conforme a lo dispuesto sobre recargos diurnos y/o nocturnos y pago de dominicales y festivos según cada caso particular y concreto.
- Se debe tener en cuenta que en atención a que en este turno de trabajo no se estableció por el legislador, un mínimo ni un máximo de horas laborales diarias, el empleador puede establecer la jornada de trabajo diaria que estime conveniente, según sean sus necesidades, sin embargo, es importante que, al momento de establecer la jornada diaria de trabajo, la misma no implique un riesgo para la salud del trabajador, ni que esto conlleve a una renuncia al derecho al descanso.

c) Turno en Trabajos Sin Solución de Continuidad (Máximo 56 Horas laboradas a la Semana):

El Artículo 166 del CST, señala:

“ARTÍCULO 166. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 13 de 1967. 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.”

Este turno de trabajo también permite una excepción a la regulación de la jornada máxima legal, **siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:**

- Este turno es utilizado en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores los siete (7)

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



días de la semana, sin que solamente esté dispuesto este turno para un sector o actividad determinada

- Puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el Artículo 161 del CST quiere decir esto:
 - Hasta el 15 de julio de 2023 podrá el empleador disponer de turnos superiores a 8 horas diarias por 48 horas semanales.
 - Si el empleador opta por dar **aplicación automática** a la reducción de la jornada semanal dispuesta en la Ley 2101 de 2021, podrá disponer de turnos superiores a 42 horas semanales, entendiendo que, la jornada laboral diaria puede ser superior al límite de horas diarios que corresponderían a aquella que se puede fijar entre empleador y trabajador, en los términos del Artículo 2° de la Ley 2101 de 2021.
 - Si el empleador opta por dar **aplicación gradual** a la reducción de la jornada semanal dispuesta en la Ley 2101 de 2021, podrá disponer de turnos superiores al límite diario y semanal que se obtenga de la reducción realizada por el empleador, en los términos del Artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 según corresponda.
- La jornada laboral semanal del trabajador, no puede exceder de cincuenta y seis (56) horas.
- Habrá lugar al pago por recargos diurnos y nocturnos de ser el caso.
- Hay lugar al pago de recargo por trabajo dominical o festivo de ser el caso.
- El Trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado tal y como lo ordenan los Artículos 172 y 173 del CST, descanso que podrá ser el sábado o domingo que será reconocido en todos los aspectos como descanso dominical, tal y como lo expresa el Parágrafo 1° del Artículo 179 del CST.
- Se requeriría de comprobación por parte de la Dirección Territorial de este ministerio, la cual se tramitará en el domicilio de la empresa, con el fin de que se verifique que la actividad de la empresa 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.
- En caso de que se laboren horas extras, se requerirá autorización por parte del Ministerio de Trabajo, recordando que bajo ningún supuesto las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales tal y como lo ordena el Artículo 22 de la Ley 50 de 1990.
- En cumplimiento del Artículo 167 del CST las jornadas diarias de trabajo, deben distribuirse **como mínimo en dos secciones**, con un intermedio de descanso que se adapte

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, recordando que este tiempo de descanso no se computa con la jornada laboral, pudiendo el empleador conceder más descansos de los estipulados en la norma de ser su deseo.

4. JORNADA FLEXIBLE

Antes de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021 la jornada laboral se desarrollaba de la siguiente manera:

Para adoptar la jornada flexible, se debe estar sujeto a lo normado en el Artículo 161 Ibidem, Literal d, norma que 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)

Como podemos ver, 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, pero ostenta las siguientes condiciones:

1. Que las horas laboradas semanalmente no pueden sobrepasar las cuarenta y ocho (48) horas
2. Que la jornada laboral se puede realizar mediante jornadas diarias flexibles
3. Que las horas laboradas deben ser distribuidas en máximo seis días a la semana
4. Que el Trabajador tendrá derecho a un día de descanso obligatorio remunerado, tal y como lo ordenan los Artículos 172 y 173 del CST, descanso que podrá ser el sábado o domingo que

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



será reconocido en todos los aspectos como descanso dominical, tal y como lo indica el Parágrafo 1° del Artículo 179 del CST.

5. Que diariamente como mínimo se deberán laborar cuatro (4) horas continuas
6. Que diariamente máximo podrá laborar diez (10) horas continuas.
7. Que el numero máximo de horas laborales diariamente podrán repartirse de manera variable durante la respectiva semana
8. En esta jornada laboral siempre que se cumplan los limites dados por la norma no habrá lugar al pago de horas extras o también conocido de trabajo suplementario.
9. Dicha jornada laboral se debe desarrollar dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m como expresamente lo señalaba la norma.
10. El empleador no podrá aun 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.
11. En caso de que se laboren horas extras, se requerirá autorización por parte del Ministerio de Trabajo, recordando que bajo ningún supuesto las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales tal y como lo ordena el Artículo 22 de la Ley 50 de 1990.
12. En cumplimiento del Artículo 167 del CST las jornadas diarias de trabajo, deben distribuirse **como mínimo en dos secciones**, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, recordando que este tiempo de descanso no se computa con la jornada laboral, pudiendo el empleador conceder más descansos de los estipulados en la norma de ser su deseo.

Aclarado lo anterior, es preciso indicar que al entrar a regir la Ley 2101 de 2021 dependiendo de la decisión tomada por el empleador de adoptar la reducción de la jornada laboral máxima legal de manera automática o gradual, las condiciones de esta jornada laboral variarían solamente en cuanto al número diario de horas a laborar y la jornada máxima legal semanal, según cada caso particular y concreto, por lo que el empleador deberá cumplir todas y cada una de las condiciones legales antes expuestas.

El Artículo 2° de la **Ley 2101 de 2021** señala:

“Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese; el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 161. (...)

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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



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.**

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.” (Negrita fuera de texto)

Antes de dar la explicación sucinta de la jornada flexible con la Ley 2101 de 2021, para poder determinar, a que se refiere el Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 en su literal d) cuando hace referencia a que esta jornada laboral flexible se debe desarrollar dentro de la jornada ordinaria, es preciso remitirnos al Artículo 158 del CST, el cual define que es la jornada ordinaria en los siguientes términos:

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

Así mismo, se debe tener en cuenta que el Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 en su literal d) señala expresamente que la jornada laboral flexible se deberá desarrollar dentro de la jornada ordinaria atendiendo a lo dispuesto en el Artículo 160 del CST el cual dispone:

“ARTICULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017.

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

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

Aclarado esto, la jornada laboral flexible ostenta ciertas condiciones a saber, plasmadas en el Literal d) Artículo 2º de la Ley 2101 de 2021 así:

- Si el empleador opta por dar **aplicación automática** a la reducción de la jornada semanal, no hay lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, siempre y cuando el número de horas

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



de trabajo semanal no exceda de cuarenta y dos (42) horas, es decir, el límite diario de la jornada laboral será de nueve (9) horas.

- Si el empleador opta por dar **aplicación gradual** a la reducción de la jornada semanal, no hay lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, siempre y cuando el número de horas de trabajo semanal y diario no exceda del límite que se obtenga de la reducción realizada por el empleador, en los términos del Artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 según corresponda.
- El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana.
- Diariamente como mínimo se deben laborar cuatro (4) horas continuas.
- La jornada laboral semanal debe ser distribuida en máximo seis (6) días.
- El Trabajador tendrá derecho a un día de descanso obligatorio remunerado, tal y como lo ordenan los Artículos 172 y 173 del CST, descanso que podrá ser el sábado o domingo que será reconocido en todos los aspectos como descanso dominical, tal y como lo indica el Parágrafo 1° del Artículo 179 del CST.
- Esta jornada se debe ejecutar dentro de la jornada ordinaria, es decir, la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal, tal y como lo dispone el Artículo 159 del CST.

Como se observa el Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 en el literal d), dispone que este turno se deberá efectuar dentro de la jornada ordinaria, de conformidad con el Artículo 160 de CST esto es:

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

Por todo lo anterior, se entendería que dado que con la Ley 2101 de 2021 se modificó lo dispuesto en el literal d) sobre la jornada flexible, ya que menciona que dicha jornada se deberá desarrollar dentro de la jornada ordinaria es decir, **la que convengan las partes**, o a falta de convenio, la máxima legal, siempre que las partes de común acuerdo pacten que su jornada laboral ordinaria será desarrollada en horario nocturno de 9 Pm a 6 Am, la jornada

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



laboral flexible podría desarrollarse en horario nocturno por mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a la definición dada de jornada ordinaria del Artículo 159 del CST y el Artículo 160 del CST.

- El empleador no podrá aun 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 atención a todo lo anterior, dependiendo del turno de trabajo adoptado por la empresa de vigilancia privada a la cual usted hace alusión en su escrito, se podría deducir si se está cumpliendo o no con la legislación laboral vigente en el caso particular y concreto.

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.

Cordialmente,

(Firmado en el original)

ARMANDO BENAVIDES ROSALES

Coordinador

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor y Elaboró: Carolina M.M.

Revisó y Aprobó: A. Benavides

Ruta electrónica: C:\Users\amejiam\Desktop\JORNADAS LABORALES PERMITIDAS EN COLOMBIA REDUCCION DE JORNADA MAXIMA LEGAL LEY 2101 DE 2021.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol