



Bogotá – D.C

Asunto: Radicado 11EE201912000000020412 del 09 de abril de 2019  
Jornada laboral ley 1920 de 2018

Cordial Saludo,

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted solicita información sobre la jornada laboral contemplada en el artículo 7 de la ley 1920 de 2018. Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

### **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 las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

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).

### **Jornada laboral ley 1920 de 2018**

En Colombia existen varias modalidades de jornadas laborales a saber: jornada laboral de común acuerdo entre las partes, jornada laboral máxima legal, **jornada laboral por turnos de trabajo** y jornada flexible, por lo que al referirse su consulta específicamente a los turnos de trabajo estudiaremos únicamente los turnos de trabajo uno a uno a continuación:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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





## Trabajo por turnos

Los turnos de trabajo, en la normatividad laboral, se presentan en tres (3) situaciones, cada una de ellas regulada por normas diferentes y cuya aplicabilidad se da con requisitos diferentes y en condiciones igualmente disímiles, siendo potestativo del Empleador su implementación, a saber:

### 1. Turno de Trabajo Sucesivo (Máximo 6 Horas diarias y 36 Horas Semanales): Artículo 161 Literal c) CST

Este turno contempla una jornada laboral de seis (6) horas diarias de trabajo y treinta y seis (36) horas semanales, contemplado como una excepción a la regulación de la jornada máxima legal, **siempre y cuando se presenten dos condiciones:**

- Que el Empleador y trabajador la acuerden sea en forma temporal o definitiva
- Que haya necesidad de implementación de los turnos sucesivos, cuando se requiera operar en la totalidad de la empresa o en secciones de la misma sin interrupción, caso en el cual los turnos no pueden ser superiores a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 161- Duración La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a-

(...)

c- El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, **siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana** (Negrilla y subrayado fuera de texto)

En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado

(...)

Parágrafo - El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo”

En este caso, por ser un turno rotativo, **no se pueden generar horas extras, no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el dominical o festivo por ser un turno rotativo**, teniendo derecho a un descanso remunerado que podrá coincidir o no con el domingo, **sin que sea posible el contratar al mismo trabajador aun con su consentimiento, para la ejecución de dos turnos en el mismo día,**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

#### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

#### Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

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





salvo para actividades de dirección confianza y manejo, turno exceptivo en el cual el trabajador devenga el valor correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo.

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

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

Se da en las actividades en donde no se exige continuidad de las mismas, caso en el cual los turnos de trabajo pueden ampliarse en más de ocho (8) horas o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre y cuando el promedio total de horas trabajadas calculado para un (1) periodo de tres semanas no exceda de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales, es decir, 144 horas en un periodo de tres semanas (21 días). Por tanto, para la aplicación del Artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, que lo regula este segundo caso, se requiere el cumplimiento de dos condiciones:

- Que las actividades no se requieran continuas
- Que, ampliando la jornada en más de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, el **promedio** de las mismas en tres semanas (21 días), no excedan de 144 horas. La norma a la letra dice:

*“Artículo 165 - Trabajo por turnos - Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras”*

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

Como se observa, la norma contempla dos supuestos que legitiman la aplicación de dicha modalidad, siendo estos por un lado que no se trate de una actividad continua, y por el otro, que el mismo se

realice por turnos de trabajadores, sin que sea viable ignorar la obligación de que la ponderación de la suma de horas trabajadas no exceda de 144 horas promediadas en un lapso de 21 días, según las previsiones hechas por el legislador. En caso de requerir el empleador que se laboren horas adicionales al límite fijado, estas serán reconocidas y pagadas como trabajo suplementario de conformidad con el Artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo

■ Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

### Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

### Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

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





La permisión consiste en dar oportunidad al empleador, de organizar y flexibilizar los turnos asignados a los trabajadores en una proporción en donde se puede superar la jornada ordinaria, es decir, ocho (8)

horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, sin que esto constituya trabajo suplementario o de horas extra, bajo el entendido que el **promedio** de trabajo no puede superar las 144 horas que son laborables en un periodo de tres (3) semanas. Respecto al reconocimiento y posterior liquidación del trabajo suplementario y horas extras en la modalidad de trabajo por turnos, la Sala de Casación Laboral en Sentencia con Radicado No. 30.204 del 06 de marzo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Carlos Isaac Nader, considero:

*"...el Tribunal decidió la controversia correctamente, porque aunque el artículo 165 brinda al empresario la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo de modo que pueda implementar jornadas que superen las 8 horas diarias o las 48 horas semanales, sin que esto constituya trabajo suplementario, siempre que al computar el tiempo total laborado durante un período máximo de tres semanas éste no rebase lo establecido en el artículo 161 del C.S.T., **ello no significa que en aquellos casos en que lo exceda no haya lugar al pago de horas extras, pues lo que en rigor ocurre es que la organización del trabajo que se acreditó en este proceso no se beneficia de las ventajas que ofrece al empleador aquella norma, lo que impone entonces la aplicación del régimen ordinario y el pago del trabajo adicional como lo dispone el artículo 168 ibídem**".*

*Ahora bien, dice el recurrente que el razonamiento del Tribunal lleva a excluir unas 4 horas extras semanales, pero la Corte no comparte ese planteamiento, porque efectivamente **tres semanas equivalen a 144 horas de trabajo; por ende, las horas que excedan ese límite deben tenerse como tiempo suplementario** y como el Tribunal así procedió, no pudo incurrir en la infracción legal denunciada." (Negritas y subrayado fuera del texto original).*

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

**3. Turno en Trabajos Sin Solución de Continuidad (Máximo 56 Horas laboradas a la Semana):** este se da para las actividades sin solución de continuidad, es decir cuando el Empleador requiera que sus trabajadores laboren en forma continua, caso en el cual podrá escoger esta modalidad contractual establecida en el Artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde los turnos sucesivos de trabajadores, no pueden exceder de cincuenta y seis horas a la semana o, la

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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





contemplada en la excepción de la jornada máxima legal plasmada en el literal c del Artículo 161, transcrito ut supra.

El Artículo 166 Ídem, a la letra señala

*“Artículo 166- TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD- También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.”*

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

Por lo anterior, las partes teniendo plena libertad de acordar la jornada laboral que regirá el contrato de trabajo, lo pueden hacer, pero si el Empleador decide implementar cualquiera de los turnos contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo, tendría que cumplir los requisitos que la norma exige, como se observó con antelación y que se encuentran descritas en el Capítulo II del Título VI del Código Sustantivo del Trabajo, igualmente en atención a la aplicación del principio de inescindibilidad de la norma, **debe ser aplicada en su totalidad sin que sea dable jurídicamente mezclar los turnos entre sí.**

Grosso modo la legislación laboral contempla los anteriores turnos laborales de manera general para cualquier actividad laboral, sin embargo, teniendo en cuenta que en su consulta se hace referencia específicamente a turnos laborales de trabajadores que prestan servicios de vigilancia, de conformidad con la reciente Ley 1920 del 12 de julio de 2018, en su Artículo 7° señala lo siguiente:

**“Artículo 7°. Jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada. Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente.**

**Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias.**

**En todo caso se deberá respetar el descanso establecido en la normativa laboral vigente.**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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





**Parágrafo. En todo caso se aplicará a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y/o convenciones colectivas sobre remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios. Derechos que serán reconocidos y pagados a partir de las ocho (8) horas diarias de la jornada laboral ordinaria.**

*Tratándose de asociados a cooperativas de trabajo asociado, las relaciones de trabajo se rigen por los correspondientes regímenes de trabajo asociado o de compensaciones, según el caso”.*

En atención a la nueva ley sobre turnos de trabajo de 12 horas de trabajadores de vigilancia, tal y como se observa son permitidos los turnos de trabajo de 12 horas para los vigilantes , **sin que semanalmente se pueda exceder de una jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente,** por lo que entendería esta oficina jurídica que no sería necesario tramitar autorización alguna ante el Ministerio de Trabajo, ya que la ley expresamente lo autoriza, siempre y cuando exista un acuerdo previo entre el empleador y el trabajador, el cual obligatoriamente deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes(empleador y trabajador).

Lo anterior, significa que los vigilantes seguirán rigiéndose por la jornada máxima legal de (8) ocho horas diarias, no obstante, dicha jornada de 8 horas diarias podrá ser extendida mediante una jornada suplementaria o también llamada de horas extras, hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias, respetando obviamente el descanso establecido en el Artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo el cual dispone que el empleador se encuentra obligado a conceder un descanso remunerado semanal a todos sus trabajadores, **el cual deberá tener una duración mínima de 24 horas**, excepto para la jornada de 36 horas semanales prevista en el Artículo 20 Literal c) de la Ley 50 de 1990.

Ahora bien, tal y como lo señala el Parágrafo de la ley mencionada, la jornada de trabajo complementaria o de horas extras, deberá ser reconocida y pagada a partir de las ocho (8) horas diarias de la jornada laboral ordinaria, e igualmente se deberán reconocer los recargos sobre domingos y festivos previstos en el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y descansos compensatorios los cuales están dispuestos en los Artículo 180 y 181 del C.S.T

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a un Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

**DIEGO ANDRES ADAMES PRADA**

Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor: Armando B (31/05/2019)

Elaboró: Armando B.

Revisó/Aprobó: Diego Adames.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

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

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

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

