

Bogotá, D. C.

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Radicado 06EE201712000000001692
Turnos de trabajo

Respetada Señor,

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta acerca del turno de trabajo, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

- Con respecto a sus inquietudes, cabe manifestar que la jornada laboral es la que las partes acuerden y si no hay acuerdo la máxima legal que es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, en atención a lo normado por el artículo 158 norma que a la letra dice:

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

La jornada máxima legal, de ocho (8) horas y cuarenta y ocho (48) horas semanales, se encuentra establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

“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:

Por esta razón, el Empleador que imponga una jornada que vulnere la duración máxima de la jornada laboral antes descrita, debe solicitar la correspondiente autorización ante el Ministerio de Trabajo, para laborar trabajo suplementario y de horas extras y remunerarlo tal como indica el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 159, norma que a la letra dice:

“Artículo 159- TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal”

El artículo 22 de la Ley 50 de 1990, “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, ordena adicionar un artículo al Código en el que se plasma que las horas extras de trabajo, solo podrán exceder en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, norma que a la letra dice:

“Artículo - LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO-. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras”.

En cambio, los turnos de trabajo, se manejan en forma diferente encontrando en la normatividad laboral, 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:

El primer turno de trabajo regulado en el Código Sustantivo del Trabajo, es el turno 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, en el literal c, del artículo 161 del Código, siempre y cuando se presenten dos condiciones: la primera que el Empleador y trabajador la acuerden sea en forma temporal o definitiva y la segunda que hay necesidad de implementación de los turnos sucesivos, cuando requiera operar sea en la totalidad de la empresa o en secciones de la misma sin solución de continuidad, 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

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, no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el dominical o festivo, 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 días, salvo para actividades de dirección confianza y manejo, turno exceptivo en el cual el trabajador devenga e valor correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo.

El segundo caso en el que el Código contempla los turnos de trabajo, 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 en tres semanas no exceda la jornada máxima legal antes aludida. 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, el primero que se refiere a que las actividades no se requieran continuas y el segundo que ampliando la jornada en más de ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales, el promedio de las mismas en tres semanas, no excedan de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. 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 periodo 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”

Y el tercer caso de los turnos de trabajo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo, 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 contemplada en la excepción de la jornada máxima legal plasmada en el literal c del artículo 161, transcrito ut supra.

El artículo 166 Idem, a la letra dice.

“Artículo 166- TRABAJO SIN SOLUCION 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.”

Cabe destacar que, en cualquier jornada laboral o turnos de trabajo implementados por el Empleador, se deberá seguir las reglas que sobre el descanso remunerado del día dominical preceptúa el Código, en su artículo 173 Idem, disposición que a la letra dice:

“Artículo 173 – Remuneración

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado”

- Con respecto a los días festivos, cabe manifestar que los días considerados por la Ley como festivos, se liquidan tal como lo señala el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que fuera modificada por la Ley 51 de 1983, “*Por la cual se traslada el descanso remunerado de algunos días festivos*”, norma que contempla tres situaciones en las cuales el Empleador está en la obligación de remunerar el descanso en días festivos:

- 1- La primera situación, se da con respecto a los días considerados festivos en el calendario colombiano, haciendo una relación detallada de los mismos, frente a los cuales se plantea la obligación del empleador de conceder en ellos, descanso remunerado para el trabajador, en forma fija, es decir, el día que corresponda a festivos ese día descansa en forma remunerada el trabajador, vr. gr., veinticinco de diciembre, en atención a lo normado por la Ley 51 de 1983,

que modificara el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que en su parte pertinente dice:

“Artículo 177 – REMUNERACION

1 - Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

- 2- La segunda situación se da para aquellos días considerados festivos, pero cuyo descanso remunerado, por disposición de la ley en mención, se disfruta al lunes siguiente al de causación, señalando expresamente que cuando los mismos coincidan con el día domingo el descanso remunerado del trabajador se traslada al día lunes, vr gr. Corpus Christi; en atención a lo normado por el numeral segundo del artículo primero de la norma antes mencionada, que a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 177 – REMUNERACION

1 –

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.”

- 3- La tercera situación se refiere a que si el Empleador dispone que el trabajador labore en días considerados como festivos, las prestaciones y derechos que se reconozcan al trabajador por laborar en día de descanso, le serán igualmente reconocidas cuando el Empleador solicite que el trabajador labore en el día lunes, cuando a este día se ha trasladado el festivo que coincide con el domingo; vr. gracia si el Empleador ordena que el trabajador labore el lunes, al cual se trasladó el descanso del día festivo consagrado al “Sagrado Corazón de Jesús”, cuando el mismo coincidió en domingo; en atención a lo normado por el numeral tercero de la disposición en comento, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 177 – REMUNERACION

1 –

3 Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.”

El artículo 2 de la Ley 51 de 1983, que modificó el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, preceptúa que la liquidación del día festivo, se hará tal como se hace para el día del descanso dominical, sin que haya descuento por la ausencia al trabajo en ese día, por cuanto precisamente, la norma lo ha consagrado para que el trabajador descanse, norma que a la letra dice:

“Artículo 2 - La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

Por ello se transcribe el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece la remuneración de los días dominicales, norma que a la letra dice:

“Artículo 173- REMUNERACION

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

Por tanto, el descanso en días festivos, se liquidarán por parte del Empleador en la forma consagrada para el descanso dominical, tal como reza la disposición transcrita ut supra.

- Con respecto a la distribución de la jornada laboral, cabe manifestar que el Código Sustantivo del Trabajo, establece en el artículo 167, la obligación del Empleador de distribuir las hora de trabajo durante cada jornada laboral, preceptuando que al menos se debe ejecutar en dos secciones y los descansos deben ser adecuados y adoptados racionalmente de acuerdo a las necesidades de la Empleadora y para atender las necesidades de los trabajadores, con el fin de cumplir el objetivo perseguido, que es el evitar el agotamiento del trabajador lo que redundaría en beneficio del Empleador y de la salud del trabajador, lo que trae como consecuencia la mejora en la producción en la labor encomendada, teniendo en cuenta que dichos descansos no se computan como parte de la jornada laboral, norma que a la letra dice:

“Artículo 167- DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de

descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada”

Estas situaciones como muchas relativas a la ejecución del contrato de trabajo deben estar incluidas en el Reglamento Interno de Trabajo, documento que de acuerdo al artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, es definido como *el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.*

- Con respecto a las conductas que constituyen acoso laboral, cabe manifestar que las mismas se encuentran establecidas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, sin que sea dable ni para trabajadores o Funcionarios ni para Empleadores erigir una diferente a las contempladas en la norma que a la letra dice:

“Artículo 2 - DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- 1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*
- 2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*
- 3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*
- 4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos,*

documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.”

- Con respecto a la función que deben desempeñar las dependencias de Recursos Humanos de cualquier Empleadora, cabe manifestar que en el sector público, existen normas que regulan sus funciones, en cambio, en el sector privado no existe una norma que establezca con precisión sus funciones, sino las que la sana lógica determina, que son además de las funciones propiamente administrativas v. gr. el manejo de nómina, procurar el bienestar de los trabajadores en todas sus esferas, dentro del marco del cumplimiento de la ley, es decir, dentro de las obligaciones que al Empleador en su calidad de tal le competen.

Por ello, si una dependencia de recursos humanos de cualquier empleadora no cumple con estos lineamientos mínimos antedichos, les corresponderá a los trabajadores al Empleador o su representante, para que quienes se encuentren comandando estas dependencias cumplan las funciones a cabalidad y si esta situación no es de recibo, se debe dejar constancia de que una Empleadora sea estatal o privada no puede pretender el buen desempeño de su Empresa, cuando su dependencia de recursos humanos, hace todo menos proteger a su recurso humano, sobran las palabras para establecer las consecuencias que esta situación conlleva.

Por ello, si se considera que la Empleadora ha vulnerado las normas que regulan la jornada laboral y los turnos de trabajo, así como la legislación referente a los días festivos y las relativas a la temática de acoso laboral, podrá acudir ante el Ministerio de Trabajo, para que las Autoridades realicen la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y en caso de ser necesario, impongan las sanciones que las transgresiones de las normas antedichas ameriten.

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

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia Laboral.
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Adriana C.

Revisó: Dra. Marisol P.

Aprobó: Dra. Marisol P.

Ruta Electrónica:/C:/Users/lacalvachi/Documents/2017 CONSULTAS/10-08-2017/06EE201712000000001692-Victor Lucumi-Turno.docx