



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Prosperidad
para todos

10240-S

334161

Bogotá

Señora

28 OCT. 2011

VILMA ISABEL DIAZ CARREÑO

Vedas75@hotmail.com

Asunto: Radicado 309409 del 1º de octubre de 2011.
Jornada laboral extraordinaria y cambio de naturaleza del empleador

Respetada señora Vilma:

Hemos recibido su comunicación radicada bajo el número citado en el asunto, mediante la cual consulta si una cooperativa se puede convertir en una IPS y modificar la jornada laboral, el salario de los trabajadores, y contratar nuevo personal.

Al respecto debe señalarse que de conformidad con el Artículo 333 de la Constitución Política se garantiza la libertad de empresa en los siguientes términos:

"ARTICULO 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación".

Por lo que en principio no habría ninguna razón para que una cooperativa modifique su naturaleza jurídica, siempre y cuando, cumpla todos los requisitos que se requieren para la constitución de la nueva forma empresarial y para el cumplimiento del objeto social que vaya a desarrollar, en el caso de su consulta, atienda todos los requisitos exigidos a las IPS tales como habilitación entre otros.

En lo que tiene que ver con la jornada laboral, el Código Sustantivo del Trabajo prevé en el Artículo 158:

"La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal".

Sin embargo, el literal c del Artículo 161 dispone:



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

"ARTICULO 161. DURACION. <Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 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:

(...)

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"

Visto lo anterior, se encuentra que efectivamente el empleador puede acudir a la jornada por usted señalada y en las condiciones establecidas en el precitado literal, por lo que bajo esa figura es viable que no paguen los recargos nocturnos, pero con un día de descanso.

En el mismo sentido, como se trata de una nueva empresa y por tanto de un nuevo empleador éste puede fijar las condiciones de su operación y las condiciones laborales de los trabajadores, siempre que garantice el respeto a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo en lo que a éste aspecto se refiere.

La consulta anterior se atiende en los precisos términos del Artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no comprometerán la responsabilidad de las entidades que las atienden, ni serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

JAVIER ANTONIO VILLARREAL VILLAQUIRAN
Jefe Oficina Asesora Jurídica y Apoyo Legislativo

Proyectó: Martha L.

Revisó/aprobó: Ligia R.

C:\Documents and Settings\mlievano\Mis documentos\MARTHA LIEVANO\CONCEPTO\309409 jornada de trabajo extraordinaria.docx