

Bogotá,

ASUNTO: Respuesta Radicados N° 11EE2020120300000006511 de 2020
Jornada Laboral y Descanso Remunerado

Respetada señora, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a la “Jornada Laboral y Descanso Remunerado”, 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.

De igual manera, 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).

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.

Frente al caso en concreto:

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto de los temas planteados en su consulta en los siguientes términos generales:

Sea lo primero reiterar que en Colombia **NO** existe regulación de un turno específico de 26 días de trabajo x 4 días de descanso

Jornadas Laborales Permitidas en Colombia

Ahora bien, 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, las cuales estudiaremos una a una a continuación:

Jornada Laboral de Común Acuerdo

Se a lo primero señalar que la jornada laboral de conformidad con el Artículo 158 del Código Sustantivo de Trabajo, será la que de común acuerdo entre las partes (empleador y trabajador) convengan, 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.”

Ahora bien, a falta de convenio entre las partes, se entenderá que se regirán por la jornada máxima legal.

Jornada Máxima Legal y Horas Extras:

Es importante aclarar que la **duración de la jornada ordinaria de trabajo** 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, dentro de la jornada máxima de trabajo, los empleadores sólo pueden exigir a sus trabajadores ocho horas de trabajo diario como máximo, cuarenta y ocho semanales (48).

Trabajo Por Turnos

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



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- (...)

b- (...)

*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**, 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.

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) 3779999

Atención Presencial

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

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



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) período 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, **si** 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

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



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.

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.”* (Negrillas 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

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



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 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.

Descanso Obligatorio Remunerado

El empleador esta en la obligación de conceder el domingo al trabajador como descanso remunerado. La duración mínima de este descanso debe ser de 24 horas.

Tienen derecho al descanso dominical remunerado los empleados que hayan laborado todos los días de la semana, y si llegaren a faltar debe haber sido por una justa causa o por culpa o disposición de la empresa, de lo contrario se pierde el derecho al descanso dominical remunerado.

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

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



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

Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador, es decir, si entre semana cae un día de fiesta y por esa razón no se trabaja, de todas formas, el dominical se debe reconocer.

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

Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado.

La empresa y sus trabajadores pueden pactar que el descanso dominical se realice en otro día, por ejemplo, el sábado, con lo cual se entiende cumplida la obligación de otorgar un descanso remunerado al trabajador.

Por lo general el sábado es laborable, pues los únicos días considerados no laborables son el domingo y los festivos, entre los que no figura el sábado. Diferente es la situación si el día festivo coincide con el sábado, caso en el cual, por obvias razones es festivo y se convierte en un día de descanso remunerado.

El hecho que por acuerdo de la empresa no se labore el sábado, no afecta el derecho del trabajador a recibir el descanso dominical remunerado.

Jornada Flexible

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

1. Que las horas laboradas deben ser distribuidas en seis días a la semana, pudiendo ser cuatro (4) horas consecutivas o diez (10) horas diarias, sin que haya lugar al pago de horas extras.
2. Que debe conceder un día de descanso semanal remunerado, que puede o no coincidir con el día domingo.
3. Que las horas laboradas no pueden sobrepasar las cuarenta y ocho (48) horas semanales, norma que en su parte pertinente 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***

■ 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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



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)

Por ello, las partes teniendo plena libertad de acordar la jornada laboral que regirá el contrato de trabajo, lo pueden hacer, pero el Empleador tendría que cumplir los requisitos que la norma exige para cada una de ellas, como se observó con antelación en atención a la aplicación del principio de inescindibilidad de la norma.

Pago De Dominical

Con respecto a sus inquietudes, cabe manifestar que en atención a lo normado por el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, la forma de remuneración del día dominical laborado es el 1.75%, pues la disposición contempla esta forma de pago al establecer que el trabajo en días dominicales se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento adicional al salario ordinario. Es decir, cuando el Empleador disponga que el trabajador labore en días dominicales o festivos, la remuneración de este día dominical o festivo está conformado por el valor de un día laboral ordinario, más el adicional del 0.75% del valor del día, por el solo hecho de trabajar en domingo o festivo, en atención a lo normado por el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice en su parte pertinente.

“Artículo 179- Trabajo dominical y festivo -

- 1- El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas ...**
“(resaltado fuera de texto)

Es preciso mencionar, que todo Empleador debe cancelar un día de descanso remunerado obligatorio a todo trabajador que labore la semana completa o que no habiendo laborado algunos días de ella, lo haya hecho por causa justificada, v. gr. la incapacidad laboral, debidamente acreditada. El fundamento se encuentra en el Artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, disposición que a la letra dice:

“Artículo 173 – Remuneración

■ 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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



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”.

En suma, el trabajador que labore en día dominical o festivo devengará el 2.75% por el trabajo en día domingo o festivo, así: 1.75% por haber laborado el domingo equivalente al valor del trabajo ordinario y a título de recargo por trabajar en dominical y 1 por el descanso obligatorio semanal que ya se encuentra comprendido en la nómina de salario.

Ocasionalidad O Habitualidad Del Trabajo En Domingo

Ahora bien, se considera oportuno establecer la clara diferencia que trae el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, en su Parágrafo Segundo, en cuanto a la definición del trabajo dominical ocasional, diferencia que cambiará la forma en que el Empleador debe remunerarlo, teniendo en cuenta la definición que de los mismos trae el parágrafo de la norma en mención y que la contabilización del número de ellos se debe hacer en forma mensual, para establecer los efectos en el pago de los mismos, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

“Artículo 179- Trabajo dominical y festivo -

(...)

PARAGRAFO 2o. Se entiende que el **trabajo dominical es ocasional** cuando el trabajador **labora hasta dos domingos durante el mes calendario**. Se entiende que **el trabajo dominical es habitual** cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Con respecto a la labor en día de descanso obligatorio cuando es ocasional, es decir, cuando el trabajador labora dos Dominicales o menos al mes, el Artículo 180 del Código Sustantivo del 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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



dispone que el Trabajador tiene derecho "a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior".

De conformidad con la norma anteriormente transcrita, cuando el trabajador labora hasta dos dominicales en el mes calendario, tendrá derecho a escoger entre dos opciones, **debiendo escoger tan solo una de ellas**. Las opciones son: la primera el pago en dinero de la remuneración del 1.75% por haber laborado en Domingo o la segunda opción el descanso compensatorio, en atención a lo normado por el Artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

"Artículo 180. TRABAJO EXCEPCIONAL. <Artículo modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior ..."

Cuando dicha labor en día de descanso obligatorio es habitual, es decir, cuando el trabajador labora tres o más Dominicales en el mes calendario, el Artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que el trabajador tiene derecho a recibir el pago del 1.75%, correspondiente a la remuneración por el solo hecho de haber laborado en día Domingo y además tendrá derecho a recibir un descanso compensatorio en la semana siguiente a su causación, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

"Artículo 181. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo ..."

En consecuencia, es preciso señalar que independientemente de la habitualidad u ocasionalidad del trabajo dominical, la remuneración del recargo en uno u otro caso será la misma; es decir, el 1.75%; la diferencia se presenta cuando siendo trabajo en Dominical habitual, es obligante para el Empleador la concesión al Trabajador del día compensatorio en la semana siguiente al de causación adicional a la remuneración del 1.75% y, si el trabajo en dominical es ocasional, será optativo para el Trabajador el escoger entre la remuneración del 1.75% del Dominical laborado o el descanso compensatorio sin sobre remuneración alguna.

La forma en que el Empleador debe otorgar el descanso compensatorio se encuentra plasmada en el artículo 183 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

"Artículo 183. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

■ 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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



1. **En otro día laborable de la semana siguiente**, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. **Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.**

Por último, cabe destacar que el trabajo en los días Festivos que por disposición del Empleador se labore, deben ser remunerados de la misma manera que el día Dominical laborado, es decir, con el 1.75%, sin que exista descanso compensatorio en ninguna ocasión.

En conclusión, cabría resaltar que cuando el Trabajador labora en Dominical ocasional y opta por el descanso remunerado, no por el pago del 1.75% en dinero, dado que no es posible tomar ambas opciones, sino tan solo una de ellas, descansa un día designado por el Empleador en la semana siguiente al de su causación, cuya remuneración se encuentra incluida en la nómina mensual de salarios de treinta días, sin que en ningún momento la disposición establezca sobre remuneración alguna.

Pago de Horas Extras Dominicales

La H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia 15820, Acta No 40, Radicación No 15820, Magistrado Ponente, Doctor Francisco Escobar Henríquez, de agosto dieciséis (16) de dos mil uno (2001), ejemplifica la forma de recargo dominical laborado, cuando en él se trabaja sea en jornada nocturna o se labore trabajo suplementario o de horas extras. Cabe aclarar que la Alta Corporación realiza este pronunciamiento antes de la reforma introducida por la Ley 789 de 2002, la cual modificó el porcentaje de sobre remuneración del día dominical laborado del 100% a 75%, sobre el valor del día, sin embargo, por su contenido en el cual clarifica la forma de remuneración, vale la pena traerla a colación, con el solo cambio del porcentual del recargo del dominical laborado, que en la actualidad es de 75% sobre el valor del día y no el 100% mencionado en la Sentencia, lo cual se hacía con anterioridad, de cuyos apartes se destacan los siguientes:

“(…)

En términos numéricos, el trabajo dominical suplementario se recarga en un 125% o 175% según sea diurno o nocturno y el trabajo dominical nocturno se recarga en un 135%; y no puede decirse que este criterio ignore el ordinal 4 del artículo 168 pues no se trata de que se autorice acumular los recargos por horas extras o nocturnas con los de dominicales o festivos, sino que cada uno de ellos opera por separado. Así, no es dable aplicar el 35% de incremento por labor nocturna a la remuneración ordinaria recargada en un 100%, sino que ese 35% se aplica al salario ordinario sencillo sin perjuicio del recargo paralelo en un 100% por labor en día de descanso obligatorio, recargo este último que incluso, en el evento previsto

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



por el artículo 180 del C.S.T. el trabajador podrá sustituir con un descanso compensatorio remunerado.

(...)

En todo caso en el sistema del Código es claro que el trabajo debe cumplirse dentro de una jornada ordinaria o convenida que en lo que respecta a cada día es el tiempo en que debe desarrollarse la labor comprometida dentro de las correspondientes 24 horas, el cual por ley tiene un máximo de 8 horas y la actividad que se cumpla en tiempo adicional se retribuye con recargo, a menos que se trate de una situación específicamente excepcional. Igualmente es ostensible que el legislador quiso dar un tratamiento remuneratorio diferente a las labores cumplidas en la noche frente a las que se desarrollan en el día y solo estableció expresamente la excepción a que se refiere el artículo 20 literal c. de la Ley 50 de 1990”.

En conclusión, el trabajo en día dominical se remunera con el 1.75% proporcional al número de horas laboradas y si adicionalmente se labora en horario nocturno o se labora trabajo suplementario o de horas extras se liquidará así:

1. Trabajo en día dominical o festivo 1.75%
2. Trabajo nocturno en día dominical o festivo 1.35%
3. Trabajo de horas extras diurnas en día dominical o festivo 1.25%
4. Trabajo de horas extras nocturnas en día dominical o festivo 1.75%

Con posterioridad a la liquidación se sumarán todos estos valores liquidados por separado y se pagará la totalidad de ellos.

Teniendo en cuenta que de manera expresa el Código Sustantivo del Trabajo, no hace mención alguna en el Artículo 168 relativo a las tasas y liquidación de recargos, con respecto al Dominical extra sea diurno o nocturno, para su interpretación se hace uso de la Jurisprudencia como fuente auxiliar del Derecho y dar más claridad frente al tema.

El Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, a la letra dice:

“Artículo 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS. <Artículo modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

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 <161> 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.

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



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."**

Por consiguiente, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la Sentencia antes mencionada, al respecto de los recargos nocturnos y el trabajo suplementario o de horas extras en dominical, manifestó:

"(...)

A la hora de reglamentar el trabajo dominical y festivo, que debía ser excepcional en principio por tratarse de días de descanso obligatorio, la ley no mencionó las labores suplementarias y nocturnas, y a primera vista surge que ello resultaba innecesario ante la generalidad de la regulación sobre jornada. Con todo, el censor plantea que lo hizo a propósito para reglamentar íntegramente la materia, excluyendo del trabajo dominical o festivo incrementos salariales adicionales a los previstos en la norma especial, interpretación que solo podría tener asidero si se mirara el artículo 179 aisladamente; pero si, como corresponde, se analiza en el contexto del Código al que pertenece, no es de recibo porque iría en ostensible contravía del régimen de jornada, del cual mal pueden entenderse excluidas las labores desarrolladas en dominicales y festivos. Es decir, si el empleado se ve obligado a trabajar en domingos y festivos, es indiscutible que esa labor ha de sujetarse a la jornada ordinaria o a la máxima legal y así mismo deberá tenerse en cuenta si se cumple en horario diurno o nocturno. En otras palabras, en días de descanso obligatorio no desaparecen las razones superiores que imponen el recargo al trabajo suplementario y nocturno, de modo que quien trabaja horas extras o en la noche en domingos o festivos, ha de percibir una retribución mejorada frente a la de quien lo hace dentro de la jornada ordinaria o en el día."

En conclusión, esta oficina reitera que **No** existe en Colombia regulación del turno "26 días de trabajo x 4 días de descanso", y en los tres turnos legales estipulados en el literal C del artículo 162, artículo 165 y artículo 166, el empleador está obligado a otorgar un día a la semana de descanso dominical remunerado y si el empleador ordena que el trabajador labore en ese día, liquidará y compensará el mismo de acuerdo a las normas que anteceden en tratándose de dominical habitual u ocasional, salvo en el turno estipulado en el literal C del artículo 162, es decir el turno sucesivo de 6 horas, el descanso remunerado corresponderá en cualquier día de la semana, por ser turno rotativo.

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.

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) 3779999

Atención Presencial

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

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



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,

(original firmado)

ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS

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

Elaboró: Carolina M.S. 12/03/2020 Revisó y Aprobó: Adriana C.

https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/cmesa_mintrabajo_gov_co/Documents/Documentos/CONSULTAS/CONSULTAS_2020/MARZO_2020/11_5756_ELR_POR_SALUD_Y_JUSTAS_CAUSAS_DE_DESPIDO_ART_62_CST.docx

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co