

Bogotá, D.C.

08SE2026120300000003658

04/02/2026

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000093441-  
Reducción jornada laboral-Aplicación Ley 2101 de 2021- Trabajo  
suplementario en turnos de trabajo**

Respetado señor:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas

*"- ¿Cómo se aplica la reducción de jornada laboral a 42 horas semanales en el caso de trabajadores con turnos rotativos?*

*- ¿Debe entenderse que un turno tiene un límite máximo legal en horas, y toda hora adicional debe considerarse extra aun sin superar las 44 horas semanales?*

*- ¿Existe obligación de garantizar un descanso mínimo de 24 horas entre turnos, o cuál es la regla aplicable según la normativa y los convenios OIT?*

*- ¿Es válido afirmar que un trabajador queda debiendo horas si no cumple 44 horas semanales, pese a la reducción legal?*

*- ¿Si se debe descansar entre turno y turno 24 horas, como es que quedan debiendo horas y si es así como se cuadrarían?*

*- ¿Puede el empleador exigir compensación de horas no laboradas si el trabajador cumple con los turnos establecidos en el contrato?"*

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, ello le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracto.



# Trabajo

Por su parte el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone las atribuciones y sanciones del Ministerio de Trabajo en el marco de la vigilancia y control, no obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio de trabajo no tienen dentro de sus competencias facultad 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).

Finalmente, es preciso indicar que en sentencia C 542 de 2005, la Corte Constitucional realiza la distinción entre actos administrativos y conceptos de la administración, definiendo que el acto administrativo es la forma habitual de actuación de la administración, que crea, modifica o extingue derechos u obligaciones para los administrados, mientras que el concepto es una opinión o criterio de la administración que, por regla general, no genera efectos jurídicos directos ni es obligatorio para los administrados.

## **Frente al caso en concreto:**

Sea lo primero señalar que esta Oficina, en cumplimiento del deber legal de tramitar, entre otros, los derechos de petición en modalidad de consulta, tanto de usuarios externos como internos, como lo mencionamos inicialmente, emite conceptos jurídicos de carácter general, abstracto e impersonal sobre normas laborales de naturaleza individual, colectiva, sin que los mismos sean de carácter vinculante, lo anterior, teniendo en cuenta que no puede brindar asesorías jurídicas en casos particulares o concretos, resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado; pues la declaración de la existencia o no de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

No obstante, haciendo uso de la **función orientadora de este Ministerio**, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios guías frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial:



El artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante C.S. del T establece que la jornada ordinaria que rige el contrato es la acordada por las partes, pero si no hay acuerdo la máxima legal, 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."*

Así las cosas, el C.S. del T permite al empleador acordar la jornada laboral que registrará el contrato de trabajo dentro de los límites señalados en la ley; sin embargo, al no haber acuerdo el contrato de trabajo se rige por la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42), o cuarenta y cuatro (44) horas semanales como máximo si se implementó la reducción gradual a partir del 15 de julio del 2025, sin afectación del salario devengado por el trabajador y con la posibilidad de laborar horas en número no superior a dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales como máximo, con la obligación de pagar la remuneración ordenada por la ley.

Por tanto, todas las horas que superen las (44) horas semanales si se implementó la reducción gradual, como ya lo mencionamos a partir del 15 de julio del 2025, corresponderán a trabajo adicional o suplementario y se liquidara de conformidad con lo normado por la ley, es decir los recargos establecidos.

## REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL SEMANAL

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"*, en su artículo primero y segundo respectivamente señala lo siguiente:

**"Artículo 1. Objeto,** La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, **sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.**" (resaltado fuera de texto)

**"ARTÍCULO 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral.** Modifíquese el Artículo [161](#) del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

**Artículo 161. Duración.** 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. (...) (Subrayado fuera de texto).



# Trabajo



La citada norma, prioriza el acuerdo entre las partes en aspectos como los de la jornada laboral; sin embargo, dicho acuerdo no puede vulnerar los topes legales, ni de la jornada máxima legal, ni las previsiones para los turnos de trabajo, ni los límites para la jornada flexible; por tanto, si el empleador implementa la reducción gradual de la jornada laboral, establecida en la Ley 2101 de 2021, distribuyendo las cuarenta y dos (42) horas semanales, en 5 o 6 días a la semana, respetando el día de descanso obligatorio remunerado, sin afectación del salario devengado por el trabajador, esta implementación podrá ser acordada consensualmente entre trabajador y empleador; no obstante, le faculta al empleador para implementar la distribución de la jornada laboral de manera unilateral.

Ahora bien, la propia Ley 2101 de 2021, que modificó el artículo 161 del C.S. del T., prevé la posibilidad del empleador de acoger la jornada laboral máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales de manera gradual empezando por reducir en (1) hora la jornada semanal a partir de los dos (2) años de su entrada en vigencia; no obstante, puede el empleador implementar dicha jornada máxima legal semanal de manera automática a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, es decir, a partir del 15 de Julio de 2021, norma que a la letra dice:

**"Artículo 3. Implementación Gradual.** *La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:*

***Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.***

*Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.*

*A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.*

***Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana."***

De acuerdo con la citada disposición los empleadores tienen dos opciones para la implementación de la nueva jornada máxima legal o jornada laboral ordinaria a saber:



# Trabajo

- 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 vigor 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 así:

<b>A PARTIR DE CUANDO</b>	<b>NUMERO DE HORAS A REDUCIR</b>	<b>JORNADA MAXIMA LEGAL</b>
A partir del 15 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	Sería de 47 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	Sería de 46 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas	Sería de 44 horas semanales.
A partir del 15 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 1º del C.S. del T, 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.

De igual manera, la Ley 2101 de 2021 en su artículo 5, se refiere a las expresiones del C.S. del T., en las cuales se menciona cuarenta y ocho (48) horas a la semana, en el entendido que debe leerse cuarenta y dos (42) horas, cuestión que para nada afecta el hecho de que el empleador por su poder subordinante pueda ordenar que los trabajadores laboren trabajo suplementario y de horas extras, pagando los recargos ordenados por la ley.



*"Artículo 5. Modificación Extensiva. **En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3."***

Por lo tanto, si el empleador o la empresa empleadora requiere la continuidad de las labores de los trabajadores para el cumplimiento de sus objetivos empresariales, por fuera de las cuarenta y cuatro (44) horas semanales a implementarse a partir del 15 de Julio de 2025, deberá cumplir con los requisitos previstos en la norma sin superar el tope máximo previsto y remunerar el trabajo que sea suplementario.

Ahora bien, **las jornadas permitidas en Colombia** por disposición legal son la jornada laboral de común acuerdo entre las partes o a falta de convenio, la máxima legal como lo señalamos inicialmente que no puede sobrepasar de (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, partir del 15 de julio de 2025 si se implementó la reducción gradual por ser la máxima legal; la jornada flexible y la jornada laboral por Turnos de Trabajo establecida en el literal d del artículo 161; 165 y 166 del C.S. del T.

Debido a la libertad de empresa que la gozan los empleadores, la cual connota la autonomía de organizarla como lo deseen hacer, con el límite establecido por las normas constitucionales y legales, cabe manifestar que la empresa empleadora o el empleador, pueden implementar turnos de trabajo, en algunos de los cuales, pueden sobrepasar las horas trabajadas diariamente, sin que implique trabajo suplementario y de horas extras, siempre y cuando se sujeten a los límites y promedios que las mismas normas preceptúan en el manejo de los turnos de trabajo.

Con el fin de brindar respuesta a su pregunta es oportuno recordar que los **Turnos de Trabajo en la normatividad laboral son tres (3)**, cada uno de ellos regulado 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 D del CS del T
2. Turno de trabajo no sucesivo: artículo 165 CS del T  
Puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre y cuando el



promedio en tres semanas (144 horas) de como resultado ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, promediando el trabajo desempeñado por el trabajador. Hoy día con aplicación de **Ley 2101 de 2021**.

3. Turno en trabajos sin solución de continuidad (máximo 56 horas laboradas a la semana) artículo 166 del CS. del T

Por ello, las horas trabajadas que supere el límite fijado por el Literal D del artículo del artículo 161 del CS del T., de seis horas diarias o treinta y seis (36) horas a la semana, o el del artículo 165 del CST., (8) horas diarias, cuarenta y cuatro (44) horas semanales en promedio de tres (3) semanas con la aplicación gradual de la ley 2101 de 2021, o la del artículo 166 del CST., de cincuenta y seis (56) horas a la semana, no solo constituye vulneración a la Ley, lo que le trae consecuencias de sanciones a la Empleadora por ello, **sino el pago del trabajo suplementario y de horas extras con los recargos de ley, cuando los límites señalados en los turnos, se hayan excedido.**

## 1. TURNO DE TRABAJO SUCESIVO LITERAL D DEL ARTICULO 161 CS del T.

El Turno de Trabajo sucesivo contempla la labor del trabajador en un máximo de seis (6) horas diarias de trabajo y treinta y seis (36) horas semanales, estableciendo como una excepción a la regulación de la jornada máxima legal, siempre y cuando se presenten dos condiciones:

- Que empleador y trabajador o trabajadora lo pueden acordar de manera temporal o indefinida.
- 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.

El turno de trabajo sucesivo se encuentra preceptuado en el literal d) del artículo 161 del CS del T., modificado por la Ley 2101 del 2011 y por el artículo 11 de la Ley 2466 del 2025, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

**"ARTÍCULO 11. Jornada Máxima Legal Duración Máxima de la Jornada Laboral.** Modifíquese el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

**Artículo 161. Duración.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3º de la Ley 2101 de



# Trabajo

2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, y sin afectar el salario (...)

(...)

Se establecen las siguientes excepciones:

(...)

**d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, 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 1º. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo”** (resaltado fuera de texto)

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

## 2. TURNO EN ACTIVIDADES NO CONTINUAS ARTICULO 165 CST.

Para la implementación del Turno de Trabajo del artículo 165 del CST., se requiere que las actividades del empleador o de la empresa empleadora no sean continuas, es decir, aquellas que pueden ser interrumpidas, turno que se encuentra preceptuado en el artículo 165 del CST., el cual se puede implementar dando la oportunidad al empleador, de organizar los turnos asignados a los trabajadores en una proporción en donde se puede superar las ocho (8) horas diarias de trabajo y las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo, sin que esto constituya trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el promedio de lo trabajado en tres (3) semanas consecutivas, medido en cualquier tiempo, no



# Trabajo

supere las ocho (8) horas al día ni las cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, en atención a lo normado por el artículo 165 del CST., que a la letra dice:

**"ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS.** <Ver Notas de Vigencia\*> 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".

**\*Notas de vigencia:**

*La referencia a 48 horas semanales deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la Ley [2101](#) de 2021, como jornada laboral de 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo [3o.](#) de la misma ley (Art. [5](#)) -'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', publicada en el Diario Oficial No. 51.736 de 15 de julio de 2021".*

Para verificar que dicha forma de trabajo esté adecuada a lo normado en la ley, debe calcularse el promedio en tres (3) semanas consecutivas de trabajo, cualquiera sea la época de medición, la cual debe culminar con un resultado de ocho (8) horas diarias promedio y cuarenta y cuatro (44) horas semanales máximo promedio, dando cero horas extras, caso en el cual el empleador o empresa empleadora estaría cumpliendo lo normado en el artículo 165 del CST.

En este turno de trabajo, como en todos los que decida implementar el Empleador, debe tener en cuenta su obligación de conceder descanso semanal remunerado de veinticuatro horas, como también custodiar la salud y seguridad del trabajador en la ejecución del trabajo, lo que tiene relación directa con el número de horas diarias y semanales que podría implementar en cada turno.

Ahora bien, cuando el empleador sobrepasa los límites establecidos en promedio de tres semanas para este turno de trabajo, no solo constituye vulneración a la ley, con las sanciones previstas en la normatividad, sino que nace la obligación para el empleador de cancelar al trabajador la remuneración que el trabajo suplementario y de horas extras comporta, situación a la que es innecesaria exponerse, debido a que la característica de este Turno de Trabajo, es precisamente la posibilidad del empleador de sobrepasar las ocho (8) horas diarias y las cuarenta y cuatro (44) horas semanales, sin exceder el promedio de las mismas, en tres (3) semanas consecutivas, cualquiera sea el tiempo escogido para verificación, pues el promedio de las tres semanas de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) semanales debe ser permanente, para no vulnerar el límite establecido en la norma que lo preceptúa como máximo a obtener.



# Trabajo

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como máximo Tribunal de instancia en asuntos laborales, con respecto al reconocimiento y posterior liquidación del trabajo suplementario y horas extras en la modalidad de Trabajo por Turnos, en Sentencia con Radicado No. 30.204 del 06 de marzo de 2007, Magistrado Ponente Doctor Carlos Isaac Nader, consideró:

*"...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 ibidem..."*

*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." (resaltado fuera del texto).*

Por tanto, el empleador que vulnere el límite consagrado para el turno en labores no continuas, en tres semanas, no solo se expone a las sanciones por parte del Ministerio del Trabajo, como Entidad de control del cumplimiento de normas laborales, sino que queda obligado al pago que implica el trabajo suplementario y de horas extras, en los términos expuestos en la Jurisprudencia del máximo Tribunal de instancia en materia Laboral, como también debe tener presente lo relativo a la Salud y seguridad del trabajador al ejecutar la labor, en atención al normado por la Ley 1562 de 2012, relativa a riesgos laborales, lo que tiene relación directa con el número de horas adicionales a implementar en cada día o semana de trabajo en este turno.

### **3. TRABAJO POR TURNO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD ARTICULO 166 DEL CST**

El turno de trabajo sin solución de continuidad se da para aquellas labores que no pueden ser interrumpidas por la naturaleza de las actividades que desarrolla el empleador o el objeto social de la empresa empleadora o por razones técnicas, caso en el cual podrá escoger esta forma de desarrollar la jornada laboral por turno, establecido en el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo, en la



# Trabajo

cual la labor del trabajador no puede exceder de cincuenta y seis (56) horas a la semana, norma que a la letra dice:

**"ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD.** <Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> 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...."

Para la implementación del Turno de Trabajo sin solución de continuidad, se requiere el cumplimiento de tres requisitos a saber:

1. Que las actividades de la empresa son continuas o sucesivas, es decir, no puedan ser interrumpidas en razón a su naturaleza.
2. Que la labor de los trabajadores no exceda de cincuenta y seis (56) horas a la semana.
3. Que el empleador o empresa empleadora comprueben ante el Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial, según competencia, que la naturaleza de las actividades que desarrolla a la empresa no pueden interrumpirse, de lo cual nace la necesidad de implementar el turno de trabajo sucesivo del artículo 166 del C.S.T.

Por tanto, para implementar este turno de trabajo, el empleador podrá disponer el aumento del número de horas diarias a laborar por parte del trabajador, unos días más otros menos, siempre y cuando el promedio semanal de trabajo, no exceda de cincuenta y seis (56) horas a la semana; es decir, que el empleador podría disponer que un trabajador labore más de ocho horas un día, como disponer que otros días labore menos horas o ninguna hora para que al sacar el promedio semanal respectivo no supere el máximo señalado en la ley.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como máximo tribunal de decisión en asuntos laborales, al establecer las sanciones para el empleador que vulnera la norma del límite de horas laboradas a la semana, manifestó que además de las sanciones pecuniarias impuestas por el Ministerio del Trabajo, el empleador debe remunerar las horas que superen el promedio permitido por ley según el turno del que se trate, para el caso las horas que sobrepasan las cincuenta y seis (56) horas a la semana, reconociendo el pago que ordena la ley para el trabajo suplementario y de horas extras, al manifestar:



# Trabajo

"(...)

**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 ibidem".** (resaltado fuera del texto).

Por otra parte, el empleador o la empresa empleadora que desea implementar este turno de trabajo, requiere comprobar ante la Dirección Territorial de esta Cartera Ministerial o ante el Inspector de Trabajo del domicilio de la empresa, que la actividad ejecutada, debe ser atendida *por razón de su misma naturaleza o por razones técnicas* en forma continua, esto es sin ninguna interrupción durante los siete días a la semana, siendo la razón por la cual implementa para sus trabajadores el turno de trabajo sin solución de continuidad, en atención a lo normado por el artículo 2.2.1.2.1.4 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, que compiló lo normado en el Decreto 995 de 1968, que así lo establece, norma que a la letra dice:

*"Artículo 2.2.1.2.1.4 Actividades Ininterrumpidas Cuando una empresa considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea por necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba, por lo tanto, proseguirse, los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar, para los fines del artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo.  
(Decreto 995 de 1968, artículo 4) "*

Cabe destacar que la competencia de los funcionarios de instancia para la práctica de las diligencias pertinentes se encuentra en la Resolución No 3455 de 2021 "Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo".

Por ello, las partes teniendo plena libertad de acordar la jornada laboral que registró el contrato de trabajo lo pueden hacer con total libertad; no obstante, el Empleador tendría que cumplir los requisitos que la norma exige para cada una de las jornadas laborales permitidas en Colombia, en atención a la aplicación del principio de inescindibilidad de la norma.

Ahora bien, el trabajo suplementario o de horas extras como también se le conoce, como lo mencionamos anteriormente se refiere a las horas de trabajo adicionales a la jornada laboral ordinaria pactada entre las partes o la jornada máxima legal

de cuarenta y dos (42) horas a la semana, iniciando el 15 de Julio de 2025, con



# Trabajo

cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, en cualquier día de la semana, regulado en el artículo 159 del CST, el cual señala a la letra:

**"ARTICULO 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."

Esta disposición no puede entenderse de forma aislada sino dentro de la sistemática constitucional y legal de protección de los derechos del trabajador; esto es, del principio de dignidad humana del artículo 53 en unión con el artículo 1 de la CP. Es así como el artículo 1 del Decreto 995 de 1968 incorporado al Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, fija la prohibición de pactar dentro de la relación laboral excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

Respecto a su pregunta es oportuno señalar que, por regla general, el trabajo suplementario no puede exceder los límites establecidos en el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por la Ley 2466 de 2025, en virtud del cual, "En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales."

Del mismo modo, es oportuno señalar que la normatividad colombiana resalta la observancia de los convenios internacionales de trabajo, debidamente ratificados por Colombia y, adicionalmente estipula que el número de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas, las que no pueden sobrepasar de 12 semanales y se exigirá al patrono llevar un registro diario del trabajo suplementario por trabajador en el cual se especifique su nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas indicando su naturaleza diurna o nocturna) y la liquidación de la remuneración correspondiente.

Por lo anterior, entiende esta oficina que el límite del trabajo suplementario diario, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 de la ley 50 de 1990 modificado por la Ley 2466 de 2025 es de 2 horas diarias y 12 horas semanales.

Finalmente nos parece oportuno señalar que la Jurisdicción Ordinaria Laboral es la competente para definir si la habitualidad prolongada en el pago de horas extras podría configurarse como condición más beneficiosa para los trabajadores toda vez que en los términos del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios de esta Oficina no están facultados para declarar derechos ni dirimir controversias, el cual dispone:

**"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.** Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965:



# Trabajo

1. *Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. **Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.***

*Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.*

2. **Modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013,** *Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA.*

3. *Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo. " (Negrillas fuera de texto original)*

Por dichas razones, el **Ministerio de Trabajo** como Autoridad Administrativa, es un "**órgano de control**", cuya función está encaminada a vigilar, controlar y garantizar el cumplimiento de las **disposiciones ya contenidas en el Código sustantivo del trabajo.**

Sumado a lo anterior y teniendo en cuenta las disposiciones normativas precitadas, esta Oficina considera importante indicarle que este Ministerio, así como sus Directores Territoriales e Inspectores del Trabajo y de la Seguridad Social, en



# Trabajo

calidad de servidores públicos, nos encontramos obligados a cumplir con las funciones dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1610 de 2013, y el Decreto 4108 de 2014.

A su turno, el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo, señala al Ministerio del Trabajo como el órgano del Gobierno Nacional encargado de la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas laborales así:

**“ARTÍCULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN.** *La vigilancia y el control del cumplimiento de las **normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.***

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, 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 expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º 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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

## MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	María Fernanda Gutiérrez	Profesional Especializado	
Revisado por:	Marisol Porras Méndez	Inspectora de Trabajo	
Aprobado por:	Marisol Porras Méndez	Inspectora de Trabajo	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			