



Bogotá, D.C.

08SE2026120300000006499

19/02/2026

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000111172-
Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada-
jornada de trabajo- Turnos de trabajo- Capacitación- Acoso
laboral**

Respetada señora:

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

"se contrata una persona por obra o labor determinada para trabajar 180 horas. solicito se me responda lo siguiente:

- 1. ¿Si vencidas las 180 horas la persona continúa ejerciendo la misma labor y nada se dice, el contrato se torna indefinido?*
- 2. Dentro del pago del salario pactado por ese tipo de contrato se incluye los dominicales como descanso si con el empleador acordó que laboraba solo 6 horas diarias de lunes a sábado?*
- 3. si labora 6 horas diarias significa que al mes labora solo 144 horas, se le debe reconocer el día domingo como descanso compensando, independiente que no labore las horas reglamentadas por ley.*
- 4. puedo exigirle al trabajador que debe en las horas faltantes de las 180 tomar obligatoriamente unas capacitaciones que la empresa regale sin que me exija pago de recargos por horas extras?*
- 5. se configura un acoso laboral por exigir que se capacite en esas horas adicionales de las 144 para completar las 180."*

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



Trabajo

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.

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



Trabajo

guías frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial:

En principio, es preciso tener en cuenta que, al ser el contrato de trabajo, **un acto jurídico celebrado por el empleador y el trabajador de manera consensual**, las partes estarán facultadas para convenir la jornada laboral, horario de trabajo, índole del trabajo, las funciones, labores a desempeñar, las condiciones para su desempeño, el sitio en donde ha de realizarse, el salario a devengar por parte del trabajador, la forma de remuneración, los períodos que regulen su pago y demás condiciones laborales.

En virtud de dicha consensualidad, puede considerarse que tanto empleador como trabajador tienen la posibilidad de llegar a mutuos acuerdos, como lo es para el caso en cuestión, la jornada de trabajo, **siempre que no contraríen la ley ni desconozcan los derechos mínimos establecidos en la legislación laboral**.

Respecto a las preguntas por usted planteadas este grupo de trabajo considera importante aclarar lo siguiente frente al contrato por obra o labor determinada:

El artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 que reforma el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, establece lo siguiente:

"Artículo 6°. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.

(...)

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.



Trabajo

Parágrafo 1º. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea."

Así las cosas, la modalidad de contrato laboral de obra o labor determinada implica la regulación alrededor de la duración o tiempo de ejecución de la actividad laboral (es clara la norma cuando afirma "Podrá celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra".)

Ha sido amplia la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia al relacionar las características del contrato de obra o labor determinada, tal como lo hizo en la sentencia CSJ SL 669-2024 en la cual señaló al respecto "(i) que la duración del nexo está sometido a la ejecución de determinadas actividades y su límite puede fijarse hasta su final, o para el desarrollo de algunas etapas de dicha obra, pero que esta debe ser precisa y clara, y que permita identificar y constatar la ejecución, so pena de comprender que realmente se trate de un vínculo de duración indefinida. (ii) Las partes deben conocer de la delimitación temporal, bien sea hasta la ejecución de la labor específica, o hasta su finalización. (iii) La diferencia frente a otras modalidades resulta de la condición de la naturaleza de su servicio, este perdura mientras no finalice la actividad convenida, su duración depende de la consumación del resultado acordado. "

Así las cosas, debemos precisar que este tipo de contrato se celebra específicamente para realizar una obra o labor determinada y finaliza al momento en que la obra se termine, si finalizada la obra o labor contratada y el trabajador continua prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, salvo que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada

La sala laboral de la Corte Suprema de Justicia se pronunció al respecto en la sentencia 17850 del 6 de marzo de 2002, con ponencia del magistrado Germán Valdés Sánchez:

"Nada impide que un contrato inicialmente sometido en su vigencia a la duración de la obra, sufra una novación que transforme su duración e incluso lo procedente es que si el trabajador es contratado para la ejecución de una obra determinada, pero después consiente en hacer parte del rol general de la empresa y en modificar su forma de vinculación contractual, no puede hacer valer la inicial para los efectos indemnizatorios, pues es claro que su



Trabajo

nueva condición queda necesariamente determinada por una forma de contratación diferente”

Como se puede observar, un contrato de obra o labor se puede convertir en un contrato a término fijo o indefinido, cuando las partes así lo acuerden expresamente, o cuando la figura de obra o labor se ha desdibujado en razón a que no se identificó plenamente la obra, caso en el cual mutara a indefinido

Ahora bien, respecto a las preguntas planteadas en su consulta, es pertinente reiterarle que este grupo de trabajo tiene competencia para emitir conceptos jurídicos de carácter general y no puede brindar asesorías jurídicas en casos particulares o concretos, como el que plantea en su escrito, sin embargo, expondremos algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios guías frente a las diferentes modalidades de jornadas laborales en Colombia.

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, a continuación, haremos referencia a la jornada ordinaria, jornada máxima legal y los turnos de trabajo, con el fin de brindar respuesta a la consulta por usted planteada:

JORNADA ORDINARIA O DE COMÚN ACUERDO

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 y ocho (08) horas diarias como máximo si se implementó la reducción gradual a partir del 15 de julio del 2025.

Sea lo primero señalar que la jornada laboral Ordinaria 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:



Trabajo

"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 MAXIMA LEGAL

El legislador estableció expresamente en el artículo 161 del C. S del T. modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 y la ley 2466 de 2025 que la jornada máxima legal de trabajo es de cuarenta y dos (42) a las semanales, con unas excepciones.

"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 3° de la Ley 2101 de 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.(...)*

De lo anterior se desprende que, dentro de la jornada máxima de trabajo, los empleadores sólo pueden exigir a sus trabajadores a la fecha cuarenta y cuatro horas semanales (44), si se realizó la implementación gradual de la jornada máxima legal.

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, 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



Trabajo

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, que a continuación se detalla.

TURNOS DE TRABAJO

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 c 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 seis (46) 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,



Trabajo

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 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



Trabajo

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 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:**



Trabajo

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 dominical 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 (44) cuarenta y cuatro 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.

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:



Trabajo

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



Trabajo

"ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD. *<Artículo modificado por el artículo 30. 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 regirá 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.

Por otra parte, respecto a las horas dedicadas por el trabajador a capacitarse, a la luz del Artículo 21 de la Ley 50 de 1990 se dispone:



Trabajo

"ARTÍCULO 21. Reglamentado por el Decreto 1127 de 1991. Adicionase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo:

Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación."

Por su parte, el artículo 3º del Decreto 1127 de 1991 reglamentó el citado artículo 21 de la Ley 50 de 1990, dispuso:

"Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año.

En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo. " (resaltado fuera de texto).

El artículo 4º del mencionado Decreto Reglamentario, estableció que:

"El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.- Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales" (Negrillas fuera del texto original)

A su vez, en el siguiente artículo establece el carácter obligatorio que tienen las actividades mencionadas para los trabajadores de la empresa:

"ARTICULO 5o. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.



Trabajo

Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.
" (Negrilla fuera del texto original)

Artículo este, que fue compilado en el Decreto Único Sector Trabajo en su artículo **2.2.1.2.3.3.**

La Honorable Corte Suprema de Justicia, en Sala Plena, mediante fallo de fecha 10 de octubre de 1991, Radicación 2316 Acta No. 45 Sentencia 128, Magistrado ponente: Jaime Sanín Greffenstein, a propósito de la Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, manifestó:

*"El artículo 21 de la Ley 50 de 1990 que es objeto de demanda, **consagra un derecho para los trabajadores como es el de poder disfrutar de dos horas a la semana dentro de su jornada laboral ordinaria, para dedicarse a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación** y una obligación para los empleadores que reúnan las condiciones que la misma norma establece, cual es el de concederlas.*

Dichas condiciones son:

- **Que se trate de un empleador que tenga el carácter de empresa;**
- **Que la empresa cuente con más de cincuenta (50) trabajadores a su servicio;**
- **Que la jornada laboral ordinaria en dicha empresa sea de cuarenta y ocho (48) horas semanales.**

*De otro lado obsérvese que **las dos horas a que alude la norma son a la semana, que éstas deben concederse dentro de la jornada laboral ordinaria del trabajador** y que las actividades a las cuales se puede dedicar el empleado son exclusivamente de carácter recreativo, cultural, deportivo o de capacitación, lo que conlleva decir que **no se trata de una disminución de la jornada ordinaria, dada la destinación especial que se atribuye a estas horas y la obligación que se impone al patrono de hacerla efectiva en su propósito.**" (Negrilla fuera del texto original).*

En la citada sentencia, la Corporación manifiesta que el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 constituye una manifestación de la función social del Empleador, la cual se



Trabajo

encuentra establecida en el artículo 333 de la Constitución Política de 1991 que no resulta desproporcionada teniendo en cuenta que la empresa debe poseer una planta de cincuenta (50) trabajadores como mínimo. También es clara al señalar que el Empleador puede reglamentar la manera de aplicar la norma en comento con el objeto de evitar la afectación del desarrollo normal de las labores:

“Por otro lado hay que entender que corresponde al empleador, así como tiene la obligación de hacer efectiva la norma, reglamentar la forma cómo va a operar dicho mandato legal, para no causar traumatismo al desarrollo normal de las labores empresariales. ”

En todo caso se debe tener en cuenta que el empleador tiene una serie de obligaciones referentes a la capacitación de sus empleados como lo es la Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST, la cual se encuentra complicada dentro del decreto 1072 de 2015:

“ARTÍCULO 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. *El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.”*

Finalmente, respecto a la pregunta planteada en el numeral quinto de su consulta, es oportuno señalar que las modalidades de acoso laboral se encuentran preceptuadas en la Ley 1010 de 2006, norma que en su artículo 2 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.*



Trabajo

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.” (resaltado fuera de texto)

Así mismo, en el artículo séptimo de la mencionada Ley, se encuentran previstas las conductas que constituyen acoso laboral, norma que a la letra dice:

"Artículo 7. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) *Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*

b) *Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*

c) *Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*



Trabajo

- d) *Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) *Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) *La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) *las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) *La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) *La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j) *La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k) *El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*
- l) *La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*
- m) *La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*
- n) *El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.*

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.”



Trabajo

En consecuencia, se configura acoso laboral toda conducta u omisión que se subsuma en cualquiera de las modalidades expresamente previstas en la Ley 1010 de 2006, siempre que dicha actuación sea reiterada, persistente y demostrable, y provenga del empleador, de un superior jerárquico, de un compañero de trabajo o de un subalterno. Tales comportamientos, para ser constitutivos de acoso laboral, deben estar orientados a infundir temor, intimidación, angustia o terror, a afectar negativamente las condiciones laborales, a menoscabar la dignidad humana del trabajador, a generar desmotivación en el ejercicio de sus funciones o a propiciar directa o indirectamente la renuncia al empleo.

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.			