



Bogotá, D.C.

ASUNTO: Respuesta Radicado No. **02EE2023410600000008652** – liquidación de Recargo dominical con la reducción de jornada laboral.

Respetada Señora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico liquidación de recargo dominical con la reducción de jornada laboral., esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo estaría habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.

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.

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).

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto a los temas planteados en su consulta.

1 de 10

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co





Frente al caso en concreto:

En principio, es importante mencionar que la legislación laboral colombiana que se aplica para los trabajadores del sector privado son las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen y/o complementen y este indica que 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.

Dicho esto, consideramos importante precisar que en Colombia existen varias modalidades de jornadas laborales a saber:

1. Jornada laboral de común acuerdo entre las partes – Artículo 158 del CST - Ley 2101 de 2021
2. Jornada laboral máxima legal – Artículo 2º de la Ley 2101 de 2021
3. Jornada laboral por turnos de trabajo:
 - a. Turno de Trabajo Sucesivo (Máximo 6 Horas diarias y 36 Horas Semanales): Artículo 161 Literal c) del CST
 - b. 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) Artículo 165 del CST modificado por el Artículo 5º de la Ley 2101 de 2021.
 - c. Turno en Trabajos Sin Solución de Continuidad (Máximo 56 Horas laboradas a la Semana) Artículo 166 CST
4. Jornada flexible, Literal d) Artículo 161 CST modificado por el Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021.

Ahora bien, frente a la jornada máxima laboral de acuerdo con la **Ley 2101 de 2021 da dos opciones para la implementación de la nueva jornada máxima legal o jornada laboral ordinaria a saber:**

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 vigencia 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 de la siguiente manera:

2 de 10

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co





A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MAXIMA LEGAL
A partir del 16 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	Sería de 47 horas semanales
A partir del 16 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	Sería de 46 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas	Sería de 44 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas	Sería de 42 horas semanales.

Así las cosas, daremos explicación a cada una de las jornadas laborales permitidas en Colombia así:

1. JORNADA LABORAL DE COMÚN ACUERDO

La jornada laboral de conformidad con el Artículo 158 del CST, será la que de común acuerdo entre las partes (empleador y trabajador) convengan, atendiendo a la normatividad laboral vigente, 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.” (Negrita fuera de texto)

En caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo, se entenderá que se registrarán por la jornada máxima legal vigente.

2. JORNADA MAXIMA LEGAL

La duración de la jornada ordinaria de trabajo de conformidad con 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, en la actualidad, si el empleador opta por la **reducción gradual** de la jornada máxima legal, la jornada máxima legal de trabajo, es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales hasta el 15 de julio de 2023.

A partir del 16 de julio de 2023 la jornada máxima legal de trabajo será dentro del límite diario y semanal que se obtenga de la reducción realizada por el empleador, en los términos del Artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 según corresponda.

Expuestas las jornadas establecidas en la normatividad laboral, debemos precisar a continuación que el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo CST., establece que se considera trabajo suplementario aquel que “(...) **excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.**”

Lo anterior significaría entonces que, si las partes acordaron una jornada diaria de 8 horas y se trabajan 9 horas, una (1) de ellas será extra, o trabajo suplementario. Si se pactó una jornada de 7 horas y se trabajaron 9, dos (2) de ellas son extras.

No obstante, sin importar la jornada laboral acordada con el empleador, bajo ningún supuesto las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 22 de la Ley 50 de 1990:

*“ARTICULO 22. <Ver modificaciones directamente en el Código> Adiciónase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo:
Límite del trabajo suplementario.*

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.” (Negrilla fuera de texto)

Es importante anotar que la jornada que se toma como referencia para determinar si existe trabajo extra o suplementario, es la pactada entre las partes, que bien puede ser la máxima legal o una menor, como en el caso de los trabajos a medio tiempo.

De esta manera, las horas extras empiezan a contar a partir del momento en que finaliza la jornada laboral diaria y las horas que el trabajador labore fuera de esta jornada deberán ser reconocidas con el recargo que corresponda.

Ahora bien, el empleador tiene la facultad legal para exigirle al trabajador que labore horas extra siempre y cuando cumpla los presupuestos contemplados en la ley laboral, lo anterior se da en atención a que, en virtud del elemento de subordinación del contrato de trabajo.

4 de 10

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co





En este sentido, la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia 46384 del 18 de abril de 2018 determinó que: *“la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, (...) faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato”*

Asimismo, en Sentencia T. 326 de 1994, de la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional considero:

“CONSIDERACIONES DE LA CORTE

2.1. El trabajo suplementario no es un derecho

(...)

Cabe preguntarse: ¿La labor suplementaria hace parte del núcleo esencial del derecho al trabajo? Lo que resalta a la vista es que, si la labor que se realiza es suplementaria, no es esencial, y al no serlo, obviamente no puede estar comprendida dentro del núcleo esencial del derecho al trabajo. Lo anterior no implica que se desconozca que en algunas ocasiones sea necesario realizar una jornada suplementaria, evento en que, antes que un derecho, constituye una obligación.

El punto determinante de una jornada extraordinaria es la intensidad del trabajo requerido para lograr los objetivos propuestos. Por tanto, no es en sí el arbitrio del patrono, ni la supuesta facultad del trabajador, los factores que justifican la jornada extraordinaria, sino la necesidad misma que determina el deber de ejecución”.

Así las cosas, si el empleador exige al trabajador cumplir con horas extras, esta orden debe obedecer a las necesidades de la labor a desempeñar por parte del trabajador siempre y cuando esa necesidad empresarial cumpla con los supuestos contemplados en la ley.

Además, es importante señalar que el numeral 2) del Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo texto dispone que:

“(...)

2. <Numeral modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> *Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, **mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo** y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se*

5 de 10

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co





concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al {empleador} llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.” (Negrilla fuera de texto)

Por otro lado, en lo que respecta al recargo dominical, según lo dispone el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, se señala que por trabajar una jornada ordinaria en dominical o festivo el recargo será del 75% sobre la hora ordinaria por el hecho de trabajar esos días, a la letra el artículo en mención contempla:

“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.

(...)

PARÁGRAFO 1o. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 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.”
(Negrilla fuera de texto)

Es pertinente mencionar que todo empleador debe pagar 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 justa causa, lo anterior teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“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” (Negrilla fuera de texto)

Frente al pago de las horas extras dominicales la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 15820 indica como es la forma de recargo dominical laborado en los casos donde se labora en jornada nocturna o se labore trabajo suplementario o de horas extras, empero el pronunciamiento se realizó 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, empero, por su contenido en el cual clarifica la forma de remuneración es pertinente traerlo a colación con el cambio porcentual del recargo dominical laborado, que en la actualidad es de 75% sobre el valor del día y no el 100% que señala la sentencia, de la Sentencia se destaca lo siguiente:

“(…)

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 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

7 de 10

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabaiocol



@Mintrabaiocolombia



@Mintrabaiocol



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, para responder a su interrogante , 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%
1. Trabajo nocturno en día dominical o festivo 1.35%
1. Trabajo de horas extras diurnas en día dominical o festivo 1.25%
1. Trabajo de horas extras nocturnas en día dominical o festivo 1.75%

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia en la misma sentencia se refiere a los recargos nocturnos y el trabajo suplementario o de horas extras dominical manifestó lo siguiente:

“(…)

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.”



Ahora bien, para calcular:

- **Calculo valor de hora ordinaria laboral-Ley 2101 de 2021**

En primer lugar se hace importante precisar que la Ley 2101 de 2021, no contiene disposición alguna que modifique el cálculo del valor de la hora ordinaria laboral, es decir, no se ve afectado ni disminuye el salario de los trabajadores, motivo por el cual se debe entender, que se continúa aplicando la misma fórmula que se ha venido utilizando, para determinar el valor de la hora ordinaria, aquella, en la cual el trabajador desempeña sus labores dentro de la jornada máxima legal de conformidad con el Artículo 161 del C.S. del T y de la S.S.

- **Cálculo de la hora ordinaria laboral**

En consecuencia, con lo enunciado anteriormente, para efectos del cálculo de la hora ordinaria laboral se entiende como lo mencionamos anteriormente, que se seguirá realizando del mismo modo como se ha hecho hasta la fecha, pese a que la Ley 2101 modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y señala que la jornada ordinaria máxima ya no será de 48 horas sino de 42 horas, así:

“ARTICULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana (...).”

Por tanto, si se parte de la base que el empleador implementa la reducción de la jornada máxima legal en forma progresiva a partir del 15 de julio de 2023, se entendería que siendo 47 horas semanales, con número de horas diarias previo acuerdo entre empleador y trabajador, por tanto todas las horas que superen la 47 semanales sería trabajo adicional o suplementarios y se liquidaría de conformidad con lo normado por la ley, es decir los recargos establecidos.

En este sentido para liquidar y pagar todos los recargos se requerirá determinar el valor hora trabajados para con base en ella sumar los recargos correspondientes, la misma se obtendrá así:

Se tomaría las 47 horas máximas semanales y se multiplicaría por el (4.33) que equivale al número promedio de semanas cualquiera sea el mes del año, obtenido como resultado la totalidad o el número total de las horas laboradas al mes, para el caso (203.51), horas al mes. Posterior se deberá tomar el valor del salario mensual devengado por el trabajador y lo dividirá por el número de horas al mes (203.51) obteniendo así el valor de una hora, con base en esta se realice el cálculo de los recargos a que haya lugar.



Para efecto de calcular el valor del trabajo en un (1) día dominical o festivo tomará el valor del salario del trabajador y lo dividirá en los 30 días del mes, a este valor se le recargada el porcentaje ordena por la ley de 1.75%.

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.

La 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 o ejecución, constituyéndose en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: . D Segura
Revisó: N Rodríguez
Aprobó: Marisol P