Trabajo

Bogotá D.C., Colombia

08SE2025120300000025952
23/05/2025

Señor

ASUNTO: Consulta sobre cambio de turnos entre compañeros. Respuesta Radicado No. 05EE2025120300000025395.

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico referente a:

> *"Hola buen día.*
> *Me dirijo a ustedes ministerio de trabajo. Con la finalidad de resolver una duda que surge a raíz de un inconveniente ocurrido en la empresa en la que laboro.*
> *Cuando uno como trabajador**, cambia el turno con un compañero que realiza las mismas actividades mías. Y que el motivo es por cuestiones familiares y personales.** ¿Está incurriendo en alguna falta? O que tipo de requerimiento debe de haber para cambiar el turno.*
> *Puesto que no me quieren dar la autorización del cambio de turno. Aun estando mi compañero y yo de acuerdo con esta actividad. Muchas gracias."*

Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

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).

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntales como el planteado en su escrito, 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.

Para empezar a resolver su inquietud es necesario señalar que, al momento de suscribir el contrato de trabajo, se fijan los elementos esenciales del mismo, como son salario, jornada de trabajo, el lugar y las funciones; de igual forma este se puede especificar o reglamentar en el reglamento interno de trabajo.

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo como ***"aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica bajo continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración"***

Cuando se firma un contrato de trabajo, uno de los aspectos que se deben acordar es la jornada laboral o el horario en que el trabajador debe prestar sus servicios, y esa jornada pactada entre las partes es lo que se conoce como jornada laboral ordinaria, y puede ser cualquiera siempre que no supere la máxima legal.

La jornada laboral ordinaria está definida por el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo de la siguiente forma: *"La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal."*

Aquí resulta pertinente traer la definición de jornada laboral que hace la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia 11014 de 199:

> *"la jornada ordinaria de trabajo es la que convienen las partes, que es distinta de la máxima legal, que opera en ausencia de tal convención, de manera que cuando el empleador exige la prestación de servicios a continuación de la jornada ordinaria convenida está disponiendo un trabajo suplementario de acuerdo con el artículo 159 del mismo estatuto."*

La Ley 2101 de 2021 modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo –CST–, referente a la jornada laboral, y dispuso **que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas a la semana**, que podrán ser distribuidas en 5 o 6 días a la semana de común acuerdo entre empleador y trabajador, garantizando siempre el día de descanso.

Es importante precisar que la reducción de la jornada laboral es obligatoria, pero su implementación gradual es potestativa del empleador, pues a partir de la entrada en vigor de la Ley 2101 de 2021 (esto es, a partir del 15 de julio de 2021) el empleador ya puede acogerse a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

Trabajo por turnos

Los turnos rotativos de trabajo son una estrategia empleada por las empresas para dar funcionamiento óptimo en la operación. De acuerdo con las necesidades y las formas de la organización se pueden definir **turnos discontinuos, semicontinuos y continuos**. La principal diferencia entre estos y, está determinada por la continuidad en la operación.

Estos turnos consisten en un determinado número de días de trabajo de corrido, incluyendo, por supuesto, fines de semana y festivos por un determinado número de días de descanso, los cuales, desafortunadamente, en algunas ocasiones no se completan debido a situaciones técnicas que requieren interrumpir esos días de descanso o cambios en la planeación y ejecución de las actividades que obligan al colaborador que está en jornada de descanso a retomar labores interrumpiendo dicha jornada.

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: articulo 161 Literal c 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 limites señalados en los turnos, se hayan excedido.

Cambio de turnos

En las empresas en las que la jornada laboral se desarrolla por turnos, es costumbre que entre compañeros de trabajo se cambien turnos con el objetivo de que uno de los trabajadores pueda acomodar su turno de acuerdo a sus necesidades personales o familiares, práctica que incluso puede beneficiar a la empresa, ya que esta no se ve en la necesidad de otorgar un permiso al trabajador para que realice algunas diligencias personales.

Un cambio de turno consiste en que un trabajador al que se le había asignado un determinado turno es asignado a otro turno, es posible siempre que no implique para el trabajador trabajar un doble turno en el mismo día y pueda descansar. Esta limitación o prohibición la encontramos en el parágrafo del artículo 161 del código sustantivo del trabajo:

> *"El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador,* ***contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día****, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo."(Negrillas Fuera del Texto)*

Ese cambio de turno se puede dar por decisión del empleador, por acuerdo entre empleador y trabajador, y por acuerdo entre compañeros con la anuencia del empleador.

Así las cosas, es necesario que, de este cambio de turno entre compañeros de trabajo, se tenga una autorización por parte del empleador y quede debidamente diligenciado al interior de la empresa, pues puede tener implicaciones frente a riesgos laborales, que, en caso de un accidente, la ARL podría no cubrir alguna eventualidad.

Cabe indicar, que depende de la política interna de la empresa fijada en el contrato de trabajo o el reglamento de trabajo y la autonomía del empleador para fijar las instrucciones a sus trabajadores para los cambios de turno, si los

prohíbe o los reglamenta, sin que se afecte la operatividad de la empresa, permitiendo una jornada laboral más eficiente y se tenga en cuenta las condiciones interpersonales de salud o familiares para otorgarlos.

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 presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)
MARISOL PORRAS MENDEZ
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:	**Revisó:**	**Aprobó:**
Dunya Fernanda Neira Profesional Especializado. Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	Marisol Porras Méndez Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	Marisol Porras Méndez. Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica