

Bogotá, D.C.

08SE2026120300000012233  
16/03/2026

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000115750  
Reducción Jornada Laboral ley 2101 de 2021- Turnos de Trabajo.**

Respetado señor:

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

*"Teniendo en cuenta que la Ley 2101 de 2021 obliga a los empleadores a tener una jornada máxima semanal de 44 horas (vigente desde julio de 2025) y de 42 horas (vigente desde julio de 2026), solicitamos a esta Oficina que emita un concepto jurídico explicando:*

- 1. ¿Cuál es la fórmula matemática o el método de cálculo correcto para promediar la jornada laboral en un ciclo de trabajo 7x7 (con jornadas de 12 horas) para asegurar el cumplimiento del tope máximo de 44 horas semanales?*
- 2. ¿Cuál es la fórmula matemática o el método de cálculo correcto para promediar la jornada laboral en un ciclo de trabajo 14x7 (con jornadas de 12 horas) para asegurar el cumplimiento del tope máximo de 44 horas semanales?*
- 3. A partir del 16 de julio de 2026, ¿cómo deberán ajustarse matemáticamente estos mismos turnos (7x7 y 14x7) para cumplir con el tope de 42 horas semanales, garantizando que no se afecte la remuneración del trabajador?"*

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 del Trabajo y se integra el sector Administrativo del 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 abstracta.

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 inspección, vigilancia y control; no obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio del 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 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 puntuales 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.

Es oportuno señalar respecto a las preguntas por usted planteadas que aun cuando no son claras, esta oficina haciendo uso de la **función orientadora de este Ministerio**, a continuación, expondrá 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:

## **Turnos de trabajo**

### **Turno 14x7**

En lo referente a los turnos de 14 x 7 y 7 x 7 cabe manifestar que, que en Colombia **NO** existe regulación de estos turnos como lo refiere en su consulta, 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.

Los turnos de trabajo 14 x 7 y 7 x 7, es una aplicación especial, que manejan algunas empresas, como por ejemplo las del sector de hidrocarburos, sin embargo, los turnos como los denominados 14 x 7 y de 7 x 7 en donde los trabajadores laboran 14 días y descansan los 7 días siguientes dentro de los cuales se cuentan los descansos compensatorios por trabajo en día de descanso obligatorio remunerado o de 7 x 7 que se aplicaría de la misma manera, es una jornada especial atípica dada la naturaleza de las organizaciones, la cual no está regulada en el CST., al implementar estas jornadas de trabajo, **se debe privilegiar el tope de horas laboradas semanales estipuladas en el artículo 165 del Código Sustantivo de Trabajo.**

Así las cosas, esta oficina considera oportuno aclararle que 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."*

El C.S. del T permite al empleador acordar la jornada laboral que regirá 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.

Ahora bien, 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:

**"ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal."**

En este sentido, a falta de convenio entre las partes, se entenderá que se registrarán 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 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 d 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, 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:



# Trabajo

(...)

**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 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 obligatorio remunerado semanal 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:

*"...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**

Ministerio del Trabajo

Sede administrativa

Dirección: Carrera 7 No. 31-10

Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19, 20, 21,22,23,24 y 25

Atención presencial

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

Línea nacional gratuita,

desde teléfono fijo:

018000 112518

Página | 6

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:

**"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:

"(...)  
**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 y los turnos de trabajo que regirán 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 y turnos laborales permitidas en Colombia, en atención a la aplicación del principio de inescindibilidad de la norma.

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)

**CAMILA ANDREA BOHORQUEZ RUEDA**

Coordinadora

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

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Marisol Porras Méndez	Profesional especializado grupo de atención de consultas en materia laboral	
Revisado por:	Marisol Porras Méndez	Profesional especializado grupo de atención de consultas en materia laboral	
Aprobado por:	Camila Andrea Bohórquez Rueda	Jefe oficina asesora jurídica ministerio del 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.			