



Bogotá, D. C.

08SE2019120300000005093 del 19 de febrero de 2019
Al responder por favor citar este número de radicado

Asunto: Radicado 02EE2018410600000073509
Distribución de jornada laboral – Pausas Activas – Jornada laboral dedicada a la Familia – Prohibición Empleadores – Obligación del Trabajador de laborar horas extras, cuando es solicitado por el Empleador , límites y excepciones – Descanso del Trabajador para recuperación fuerzas para nueva jornada

Respetado Señor (a), reciba un cordial saludo,

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta acerca de la Distribución de la jornada laboral para el Trabajador – Pausas Activas – Jornada laboral dedicada a la familia – Obligación del Trabajador de laborar horas extras, cuando es ordenado por el Empleador, límites y excepciones, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que el Código Sustantivo del Trabajo, prevé que la Jornada Laboral, será la que las partes acuerden y solo en el caso de que no haya acuerdo entre Empleador y Trabajador al respecto, será la máxima legal, que es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, en atención a lo normado por el artículo 158 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, normas 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 artículo 161 ibidem, señala la jornada máxima legal, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





*“Artículo 161- Duración **La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana**, salvo las siguientes excepciones: ...” (resaltado fuera de texto)*

La disposición en comento, igualmente señala que el Empleador tiene obligación de distribuir la jornada laboral, para el Trabajador pueda suplir sus necesidades de descanso o alimentación, al menos en dos secciones, situación que tiene que estar contemplada en el Reglamento de Trabajo, pero ese tiempo no forma parte de la jornada laboral, en atención a lo normado por el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

*“Artículo 167. DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo **durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones**, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. **El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.**” (resaltado fuera de texto)*

En efecto, el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, establece lo relativo a las horas de descanso dentro de la jornada laboral, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

“Artículo 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

- 1. Indicación del {empleador} y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.*
- 2. Condiciones de admisión, aprendizaje y periodo de prueba.*
- 3. Trabajadores accidentales o transitorios.*
- 4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante la jornada...” (Resaltado fuera de texto)***

PAUSAS ACTIVAS

Cuestión diferente son las Pausas Activas, materia propia de Riesgos Laborales, razón por la cual ellas forman parte de la jornada laboral, habida cuenta de la obligación del Empleador de la protección de la

Salud y la Seguridad del Trabajador durante la jornada laboral, situación que se encuentra establecida en la Ley 1562 de 2012, *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*, en la que se plasma lo relativo al Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, otrora Salud Ocupacional, por el cambio que de las normas relativas al tema, hiciera la Ley 1562 de 2012, disposición que en el artículo 1, relativo a las definiciones, a la letra dice en la parte pertinente:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





“Artículo 1°. Definiciones:

(...)

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.”

El Empleador por tanto, da aplicación a esta norma, dentro de las actividades que le corresponden realizar al desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, SG-SST, otrora Programa de Salud Ocupacional, contemplada en el acápite de definiciones antes transcrito, el cual en su parte pertinente a la letra dice:

*“Programa de Salud Ocupacional: **en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.** Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo*

Parágrafo. El uso de las anteriores definiciones no obsta para que no se mantengan los derechos ya existentes con las definiciones anteriores.” (resaltado fuera de texto)

Es la razón por la cual el tiempo que el Trabajador dedica a la realización de pausas activas, por orden del Empleador, forman parte de la jornada laboral y deben hacerse durante ella.

JORNADA LABORAL DEDICADA A LA FAMILIA

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que la Ley 1857 de 2017 *Por medio de la cual se Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones*, establece algunas obligaciones para los Empleadores entre ellas conceder un día semestral de la jornada laboral dedicada a la familia, por tanto, siendo una norma laboral, su trasgresión es de competencia del Ministerio de Trabajo, por ser de obligatorio cumplimiento para el Empleador, por ello, cuando no la cumple, se ve expuesto a las sanciones que por vulneración a las normas puede imponer el Ministerio de Trabajo, en su actividad de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, entre las que estaría la consagrada en la Ley 1857 de 2017, la cual se impondría con posterioridad a un proceso administrativo sancionatorio que podría culminar con la imposición de la sanción establecida para el efecto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, que es pecuniaria, norma que a la letra dice:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





“Artículo 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1

*2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> **Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.***

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.” (resaltado fuera de texto)

La jornada laboral semestral para compartirla con la familia, la Ley 1857 de 2017 establece algunas obligaciones para los Empleadores como la normada en el artículo 3 el cual adicionó un artículo a la Ley 1361 de 2009, Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia, artículo 3 que a la letra dice :

“Artículo 3 Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

“Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

*Parágrafo. **Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral** en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. **Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias** sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.” (resaltado fuera de texto)*

Tal como la norma transcrita con antelación prevé, la forma de implementación de la jornada laboral dedicada a la familia, se puede cumplir de tres maneras, la primera la de coordinar con la Caja de Compensación Familiar, el evento a desarrollarse, la segunda, la libertad de hacerlo bajo sus propios



lineamientos, con su propio peculio en el sitio que el Empleador destine para el efecto y la tercera posibilidad es que en la eventualidad de que las dos anteriores no sean posibles, puede conceder el permiso remunerado, para que el Trabajador comparta una jornada con su familia, para cumplir el objetivo planteado en la disposición que es fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

PROHIBICIONES A LOS EMPLEADOR

Con relación a la prohibición del Empleador de obligar en cualquier forma a que los Trabajadores adquieran los productos o mercancías en la Empresa, cabe destacar que la misma se encuentra establecida como tal en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, en el ordinal segundo, disposición que a la letra dice:

“Artículo 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:

1

(...)

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el {empleador}.

Por tanto, no es posible que el Empleador obligue al Trabajador a adquirir productos de su Empresa, cuya transgresión como cualquier otra, le acarrea sanciones por vulneración de la norma.

TRABAJO SUPLENATARIO Y DE HORAS EXTRAS

Con respecto al Trabajo suplementario y de horas extras, cabe resaltar que siendo el Contrato de Trabajo, subordinante para el Trabajador, pues es uno de los elementos característicos del mismo, cuando un Empleador ordena el Trabajo suplementario y de horas extras, es obligatorio para el Trabajador acatar la orden del Empleador, quien tiene límites tanto en el número de horas extras, como excepciones para ordenarlas como en el caso del Trabajo en actividades de Alto Riesgo, en las cuales, las normas tanto de Salud y Seguridad en el Trabajo, propia de Riesgos Laborales, como las relativas a Vacaciones concedidas cada seis meses y la Pensión especial de Vejez, a menor edad que la de los demás afiliados, restringen la exposición a los factores de riesgo, concluyendo que no sería consecuente que si la propia Ley Laboral y las del Sistema de Seguridad Social en Pensiones y Riesgos Laborales, traen previsiones especiales para custodiar la salud del Trabajador, para mitigar el riesgo causado por la exposición al factor de riesgo, el Empleador colocara al Trabajador a laborar mayores horas que las que establece la jornada máxima legal.

El límite del Trabajo suplementario se encuentra establecido en el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual ordenó adicionar un artículo al Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





“Artículo **LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO**. <Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.” (resaltado fuera de texto)

DESCANSO OBLIGATORIO DIGNIDAD DERECHOS HUMANOS

Con respecto al descanso obligatorio que debe tener un Trabajador, primeramente el Empleador debe tener en cuenta cuál es la jornada laboral, sea la convenida por las partes o la máxima legal, sino hay convenio, para después determinar cuál es la hora de entrada del Trabajador y cuál su hora de salida, para establecidos estos términos, se proceda a verificar el derecho del Trabajador al descanso, con el fin de recuperar sus fuerzas entre una jornada laboral y la otra, pues vulneraría el Empleador, no solo las normas de la jornada laboral, las cuales se transcribieron con antelación, sino los derechos humanos de los Trabajadores, protegidos tanto por la Legislación Nacional, iniciando con la Constitución Política y demás Leyes y normas que la desarrollan, sino las normas Internacionales en la materia, pues es inconcebible, que un Trabajador termine una jornada a altas horas de la noche y el Empleador le obliga a iniciar una nueva madrugando, sin descansar lo suficiente, como es el caso de su ejemplo. Esto en razón de que las normas cuya transcripción antecede, establece específicamente que la jornada es la acordada por las partes o la máxima legal en caso de no haber acuerdo, pero siempre será la misma, de tal manera que cuando la misma se extiende por orden del Empleador, primero debe tener en cuenta los límites del Trabajo suplementario y segundo las normas que estipulan la jornada laboral, en donde cumplidas tal como ellas determinan, jamás se encontraría a un Trabajador, cuya jornada sea nocturna y tenga que madrugar sin descansar lo suficiente a continuar otra jornada.

En conclusión el Empleador está en la obligación de distribuir la jornada laboral acordada con el Trabajador en al menos dos sesiones, con el fin de que el Trabajador descanse, la cual no forma ni se contabiliza como parte de la jornada laboral, en cambio, las Pausas Activas, o sea las actividades que el Empleador debe ordenar y permitir en favor de sus Trabajadores, pertenecen al desarrollo del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo SG-SST., razón por la cual deben hacerse dentro de la jornada laboral y pertenecen a ella, teniendo en cuenta en todos los casos, que el Empleador debe respetar el acuerdo sobre la jornada laboral convenida, si el convenio existe o la máxima legal en caso de no haber convenio y el límite y las excepciones antedichas, con respecto al Trabajo suplementario y de horas extras, como las excepciones para los Trabajadores que a pesar de ser subordinados no pueden laborar horas extras, por exposición severa a los factores de riesgo, siendo una obligación del Empleador custodiar la seguridad y la salud del Trabajador.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





Para mayor información le invitamos a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, para informarse sobre aspectos del derecho laboral de su interés y otros que le servirán para solventar sus dudas sobre la materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, 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,

(ORIGINAL FIRMADO)

DENNYS PAULINA OROZCO TORRES

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención
de Consultas en materia laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: Adriana C.
Elaboró : Adriana C.
Revisó : Dra. Dennys O.
Aprobó : Dra. Dennys O.

Ruta Electrónica/C:\Users\acalvachi\Documents\2019 CONSULTAS\15-02-2019\02EE2018410600000073509 Gerardo División Jornada laboral - Pausas activas.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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

