

20 SEP 2023

**CIRCULAR No. 0069**

**PARA:** EMPLEADORES, ORGANIZACIONES SINDICALES, TRABAJADORES/AS, DIRECCIONES TERRITORIALES DEL TRABAJO, OFICINAS ESPECIALES, COORDINADORES DE GRUPO E INSPECTORES/AS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**DE:** VICEMINISTRO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DEL DESPACHO DE LA MINISTRA DEL TRABAJO

**ASUNTO:** CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES PARA LABORAR HORAS EXTRAS

En el Gobierno del Cambio estamos comprometidos con la protección de los derechos fundamentales de los/las trabajadores/as del país en el marco de los Tratados Internacionales, la Constitución y la Ley, en virtud de lo anterior es preciso fijar criterios para autorizar o negar solicitudes para laborar horas extras en los siguientes términos:

De acuerdo con el artículo 159 del CST, es trabajo suplementario o de horas extras *"el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso de la máxima legal"*. Esta disposición no puede entenderse de forma aislada sino dentro de forma armónica con la Constitución y particularmente con el principio de dignidad humana y el derecho humano al descanso como acaba de recordarlo la honorable Corte Constitucional en la sentencia C - 331 de 2023.

Es así como el artículo 1º del Decreto 995 de 1968, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, fijó la prohibición de pactar dentro de la relación laboral excepciones a la jornada máxima legal de trabajo, a menos que exista autorización especial del Ministerio del Trabajo.

De la misma manera el Ministerio del Trabajo a través de la Resolución 3031 del 30 de agosto de 2023, dispone que aquellas empresas que cuentan actualmente con una autorización para laborar horas extras que no tenga un término de vigencia específico, deberá tramitar la actualización de dichas autorizaciones ante esta entidad, para que, como todas las demás empresas que lo hacen

periódicamente, se sometan al procedimiento previsto en las normas vigentes, esto con el fin de permitir que los trabajadores/as puedan disfrutar del descanso como un derecho fundamental

Por regla general, el trabajo suplementario no puede exceder los límites establecidos en la ley; su garantía, por tanto, ha sido encomendada a este Ministerio, quien previa verificación de los requisitos legales podrá conceder la autorización solicitada para realizar trabajo suplementario. Concordantemente, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 expresa que la vulneración a este postulado, al no mediar autorización expresa del Ministerio, será sancionada de conformidad con las disposiciones legales.

La revisión de las solicitudes tendientes a autorizar el trabajo en horas extras no es un asunto que debe abordarse con simpleza pues la exposición a excesivas horas de trabajo puede afectar la salud e integridad de los trabajadores y las trabajadoras, por tanto, la voz de ellos, organizados o no, debe ser de fundamental importancia a la hora de expedir el respectivo acto administrativo de decisión máxime si se tiene en cuenta que conforme a datos oficiales, a cerca del 90% de los trabajadores que laboran en tiempo suplementario no se les remunera ese esfuerzo y somos el segundo país de OCDE que más tiempo de trabajo ejecuta.

En virtud de ello, este Ministerio orienta que respecto del trámite asociado frente a las solicitudes para laborar horas extras se debe tener en cuenta:

#### **A. Respeto de la solicitud**

1. La vigencia de la autorización para trabajar tiempo suplementario dependerá de las necesidades del empleador, las cuales deberán estar debidamente motivadas en la solicitud realizada, vigencia que en todo caso no podrá superar **dos (2) años**.
2. El empleador deberá presentar la solicitud de autorización ante la Dirección Territorial de este Ministerio de su domicilio principal, indistintamente de que la autorización requerida sea para uno o varios centros de trabajo ubicados en zonas geográficas diferentes al domicilio principal, para esto último, **la Dirección Territorial que autorice o niegue, informará a la(s) Dirección(es) Territorial(es) de los demás centros de trabajo la decisión adoptada. Se presume como una conducta de mala fe que el empleador no manifieste que la**



**autorización que se requiere es para ser usada en otros lugares distintos a su domicilio principal y dará lugar a la negación de la autorización.**

3. La solicitud deberá detallar la relación de actividades (cargos) para los cuales se solicita la autorización con su justificación.
4. De manera concomitante, con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extras, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo y por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud para que sea conocida por todos los trabajadores y de ser el caso éstos tengan la oportunidad de pronunciarse sobre ella. Si en el marco del proceso de revisión del trámite adelantado se encuentra que el empleador omitió esta obligación, no se autorizará su solicitud.
5. El empleador al momento de radicar su solicitud realizará manifestación expresa sobre la existencia o no de organización sindical en la empresa. De ser afirmativo, indicará el/los nombre(s) de la(s) organización(es), dirección y correo electrónico. Cuando una empresa niegue la existencia de una organización sindical en su interior, aun existiendo, (algo fácil de probar, por ejemplo, por la retención de cuotas sindicales), se considerará como conducta de mala fe y por lo tanto no se concederá la respectiva autorización.
6. De igual manera, el empleador entregará certificación expedida por parte de la Administradora de Riesgos Laborales ARL a la cual se encuentre afiliado, la cual dará cuenta que, las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos para los cargos que requieren trabajar horas extras no afectaran la seguridad y salud de los trabajadores que los desempeñaran a partir de una evaluación conjunta realizada entre el empleador y su ARL. Así mismo informará la existencia de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización de horas extras.

El empleador presentará el último Reglamento de Interno de Trabajo adoptado en los casos que sea obligatorio contar con éste, y realizará de igual forma manifestación expresa sobre la existencia o no de pactos o convenciones colectivas, en caso de contar con alguno, se debe anexar la

parte pertinente del mismo donde se estableció la jornada laboral, el horario de trabajo y las condiciones del trabajo en horas extras.

### **B. Respecto del Trámite**

1. En caso de existir organización sindical en el empleador solicitante, se dará traslado por parte del Ministerio del Trabajo para que emitan concepto sobre los motivos expuestos por el empleador en su solicitud. De igual forma, se le deberá informar en tiempo real, a la organización sindical todas las actuaciones administrativas adelantadas. Tanto el empleador como el inspector podrán usar todos los medios tecnológicos a su alcance para que el trámite como las decisiones sean ampliamente conocidas por los interesados.
2. Si el funcionario del Ministerio del Trabajo a cargo de expedir la autorización recibiese en el marco del trámite manifestaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras del empleador respecto de los motivos expuestos en la solicitud realizada igual las tendrá en cuenta dentro de su análisis.
3. Recibida la solicitud y demás manifestaciones que sean del caso, el análisis a realizar por parte del funcionario designado, tendrá en cuenta:  
(i) Lo solicitado por el empleador; (ii) Lo manifestado por los trabajadores/as y las organizaciones sindicales en caso de existir; (ii) La verificación de las manifestaciones y los documentos presentados en la solicitud, respecto de las actividades que se pretenden desarrollar en trabajo suplementario no generen una exposición del trabajador a condiciones que atenten contra su salud y seguridad en el trabajo, esto conforme, a la normatividad relacionada que establezca la exposición a cualquier factor de riesgo (físico, químico, biológico, ergonómico, psicosocial), por encima de los límites permisibles, que pueda generar daño en la salud y seguridad de los trabajadores, y (iv) que la jornada suplementaria solicitada por el empleador se encuentre conforme a lo permitido por la Ley.

### **C. Respecto de la decisión**

1. Si no se dieran las condiciones para el trabajo en horas extras, o no se cumplieron con las condiciones y obligaciones señaladas al empleador solicitante se negará la autorización, lo cual no impide a que a futuro este pueda realizar nuevamente su solicitud.



2. De ser autorizado, el acto administrativo que lo ordena dará cuenta del número de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas.
3. En el acto administrativo de autorización se establecerá la obligatoriedad de dar cumplimiento a lo preceptuado, en el Artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 de 2015, como lo es, (i) Llevar por parte del empleador diariamente un registro diario de trabajo suplementario, por trabajador, en el cual se especifique su nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas) indicando su naturaleza diurna o nocturna y la liquidación de la remuneración correspondiente la cual deberá entregarse al trabajador y (ii) La inclusión de lo autorizado en el capítulo respectivo del Reglamento de Trabajo.
4. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia emitida por este Ministerio en todos los centros de trabajo o establecimientos, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella.

#### **D. Respeto de las acciones de inspección, vigilancia y control**

1. Los/as Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en el marco de sus actuaciones deben encargarse de verificar el cumplimiento de lo autorizado, la existencia del registro de horas extras y su traslado al trabajador, pero, sobre todo, garantizar que dicho trabajo suplementario se esté pagando conforme a la ley. Si se llegase a encontrar que hay incumplimientos frente al pago de dicho trabajo suplementario o frente al registro de estas, impondrá las sanciones correspondientes en el marco de lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y se informará al funcionario competente para proceder a la revocatoria de la autorización conforme a lo prescrito en el artículo 2 del decreto 995 de 1968
2. Del mismo modo, si se encontrase que en dicho pago de horas extras o sus registros está probado que se ha superado el límite autorizado, se efectuará la apertura de un procedimiento administrativo sancionatorio, aunque exista consentimiento del trabajador para laborar más allá de lo permitido por la ley.

3. Finalmente, el trabajar horas extras sin la debida autorización de esta cartera ministerial, así se paguen debidamente, es una infracción a la normatividad y será sancionado con las multas previstas en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.
4. La imposición de sanciones a un empleador por la vulneración de las normas en materia de horas extras será un aspecto a considerar dentro del proceso de autorización de una nueva solicitud de horas extras.

**PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

20 SEP 2023

**EDWIN PALMA EGEA**

VICEMINISTRO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN ENCARGADO DE  
LAS FUNCIONES DEL DESPACHO DE LA MINISTRA DEL TRABAJO

**Elaboró:**  
Viceministerio  
Relaciones Laborales e Inspección

**Revisó:**  
Wilmer Andrés pachón González  
Jefe  
Oficina Asesora Jurídica

**Aprobó:**  
Edwin Palma Egea  
Viceministro  
Relaciones Laborales e Inspección