



Bogotá, D.C.

08SE2018120300000047619 de 07 de diciembre de 2018

Al responder por favor citar esté número de radicado

Asunto: Radicados 11EE201812000000058801

En donde solicita absolver inquietudes respecto de vigencia de la autorización para laborar horas extras

Respetado Señor (a), reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud. 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.

Frente a su consulta:

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto el tema planteado en su consulta en los siguientes términos:

Cabe manifestar que la jornada laboral de los trabajadores, está expresamente regulada en el Código Sustantivo de Trabajo, siendo la que acuerden las partes en atención a lo normado por el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, 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”.

La jornada laboral, por tanto, es la que convengan las partes y solo a falta de convenio será la máxima legal, por tanto, en el establecimiento de la jornada laboral, prima el acuerdo de las partes, de ahí que es perfectamente posible que el Empleador y los Trabajadores puedan acordar la jornada o turno de trabajo que se acomode a sus necesidades.

El trabajo suplementario, se podrá implementar por el Empleador, respetando el límite establecido por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, que ordenó adicionar al Código esta norma que a la letra dice:



“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. 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.

El límite anterior, solo puede ser superado mediante autorización por parte del Ministerio del Trabajo, tal como lo contempla el artículo 162 del CST, que dice así:

Artículo 162- Excepciones en determinadas actividades

1-

2- 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 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.

El {empleador} está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.”

Frente a la vigencia, caducidad o prescripción de las autorizaciones de horas extras expedidas por el ministerio de trabajo sin límite de cargos y sin temporalidad.

Valga la pena manifestar que las autorizaciones para laborar horas extras expedidas por el Ministerio de Trabajo, se hacen mediante una resolución, la cual por su naturaleza jurídica es un acto administrativo definido como la manifestación de la voluntad de la administración, tendiente a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo derechos para los administrados o en contra de éstos, tiene como presupuestos esenciales su sujeción al orden jurídico y el respeto por las garantías y derechos de los administrados.

La autorización para laborar horas extras o trabajo suplementario, se encuentra reglamentada en el Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015 que en su tenor literal, señala lo siguiente:

“Artículo 2.2.1.2.1.1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario. 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos



expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales.

(Decreto 995 de 1968, art. 1)”

Aclarado lo anterior, es preciso traer a colación lo dispuesto en el Artículo 88 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 88. PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO. Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar.”

Por lo anterior, es claro que los actos administrativos, por regla general, son obligatorios mientras no hayan sido suspendidos o declarados nulos por la jurisdicción contenciosa administrativa.

Empero, el Ministerio del Trabajo a través del anexo técnico de procedimiento administrativo general estableció que la vigencia de la autorización de horas extras no podrá superar dos años una vez vencida deberá hacerse nueva solicitud.

La solicitud deberá contener lo siguiente: Relación de actividades (cargos) para los cuales se solicita la autorización, Certificación expedida por parte de la ARL a la cual la empresa se encuentra afiliada, especificando: Las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos para los cargos que requieren trabajar horas extras, Evaluación donde se establezca a manera general si los trabajadores que desempeñen los cargos que requieren trabajar horas extras, por este hecho se verían afectados por las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos (Tomando como referencia los programas de vigilancia epidemiológica). Existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgos, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización de horas extras, manifestación expresa sobre la existencia o no de pactos o convenciones colectivas, reglamento de trabajo.

La empresa deberá presentar la solicitud en la Dirección Territorial 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.



Por último ha de tenerse en cuenta, que de acuerdo al artículo 485 del CST, el Ministerio del trabajo tiene competencia para ejercer la vigilancia y control del cumplimiento, en caso que se llegaran a evidenciar infracciones a la normatividad laboral.

“ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. *La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.”*

En ese sentido, este Ministerio puede imponer las sanciones administrativas correspondientes, de conformidad con el artículo 486 del mismo código, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, establece la facultad del Ministerio del Trabajo para imponer multas:

“ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.

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.

3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo”. (Negrita y subrayado fuera de texto) En consecuencia, el Ministerio del Trabajo está facultado 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, respecto a su consulta, al empleador que exceda o incumpla el permiso para laborar horas extras.”

Para mayor 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 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 a
Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor- Proyectó: J. Segura Caicedo Revisó, Dennys O. Aprobó: Dennys O.