

### **MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL emitió la Circular 069 de 2023; explicando los criterios que se tienen en cuenta en la revisión y posterior autorización o negación de las solicitudes para laborar horas extras** Circular KRM No. 074- 23/18 de octubre 2023

#### **Antecedentes**

El artículo 159 del CST, establece que se entiende por trabajo suplementario aquel “que excede de la jornada ordinaria y en todo caso de la máxima”. De acuerdo con esto, es menester aclarar que en Colombia la duración máxima de la jornada es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana (Art 161 CST), sin embargo, existen algunas excepciones como:

- ◀ En labores insalubres o peligrosas, el gobierno esta facultado para ordenar la reducción de la jornada.
- ◀ En cargos de dirección, manejo y confianza.
- ◀ La jornada para los menores de edad entre 15 y 17 años tendrá una duración máxima de seis horas diarias y treinta a la semana, mientras que para mayores de 17 será de ocho horas diarias y 40 a la semana.
- ◀ El trabajador y empleador podrán de mutuo acuerdo establecer temporal o indefinidamente turnos de trabajo sucesivos durante todos los días de la semana, siempre y cuando estos no excedan de 6 horas diarias ni de treinta y seis a la semana.
- ◀ De igual manera se podrá acordar que las 48 horas se distribuyan en jornadas flexibles contemplando un día de descanso obligatorio. En este la jornada diaria podría variar cada día, por ejemplo, el trabajador podría laborar 10 horas un día sin que se entienda como trabajo suplementario, pero los demás días, labora 4 o 5 horas para que no exceda las 48 horas legales.

Ahora bien, la ley 2101 de 2021, redujo la jornada ordinaria de 48 horas semanales a 42, lo cual debe implementarse gradualmente desde el presente año empezando por reducir una hora a la jornada, quedando en 47. El empleador tiene la facultad de decidir como hará esta reducción.

Teniendo en cuenta lo anterior, si no se cumple con los parámetros y requisitos establecidos en el artículo 161 y siguientes del CST, no se podrán implementar en ningún caso, otro tipo de jornadas que excedan el límite legal de 47 horas. Adicionalmente el decreto 995 (Compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015) fija la prohibición de pactar horas extras sin autorización del Ministerio del Trabajo, es decir, que si la empresa, organización o entidad tiene la necesidad de que sus trabajadores trabajen horas extras, primero deben acudir a la oficina del Ministerio del trabajo más cercana a su domicilio principal y realizar una solicitud de autorización, la cual se explicara más adelante.

Cabe resaltar que, algunas empresas ya cuentan con autorización del ministerio para laborar horas extras, sin embargo, de acuerdo con la Resolución 3031 del 30 de agosto de 2023, los empleadores que tengan autorizaciones en donde no se estableció un término de duración específico, tienen la obligación de tramitar la actualización de dichas autorizaciones ante el ministerio. Todo esto con el fin de garantizar a los trabajadores su derecho fundamental de disfrutar del descanso.



**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL emitió la Circular 069 de 2023;**  
**explicando los criterios que se tienen en cuenta en la revisión y posterior**  
**autorización o negación de las solicitudes para laborar horas extras**  
Circular KRM No. 074- 23/18 de octubre 2023

### Respecto de la solicitud:

1. En primer lugar, la vigencia de la autorización para trabajar horas extras dependerá de las necesidades particulares del empleador, las cuales deben estar debidamente motivadas en la solicitud, esto es, que se deben expresar claramente los motivos y su relación con las actividades de la empresa con el fin de que el examinador pueda evidenciar que efectivamente es necesario el trabajo suplementario.
2. Posteriormente, debe presentar la solicitud ante la dirección territorial del ministerio de su domicilio principal aun cuando dicha autorización también va dirigida para varios centros de trabajo que estén ubicados en zonas geográficas diferentes al domicilio principal. Es decir que, si el domicilio principal queda en Bogotá, se debe acudir a la dirección territorial de Bogotá a hacer la solicitud, aun cuando la requieran para otras ciudades como Medellín o barranquilla.

De ser el caso, la dirección territorial se encargará de informar a todos los centros de trabajo de la decisión que tome con respecto a la solicitud.

3. Como se dijo en el primer punto, el empleador debe detallar la relación de los cargos y actividades para los cuales necesita la autorización de trabajo suplementario.
4. Otra obligación del empleador es que, con la presentación de la solicitud, debe fijar en todos los lugares de trabajo hasta que se decida sobre la solicitud, una copia de esta con el fin de que esta sea conocida por todos los trabajadores para que estos tengan la oportunidad de pronunciarse sobre ella.
5. De igual manera al radicar la solicitud se tiene que realizar una manifestación expresa sobre si existe o no una organización sindical en la empresa. En el caso de que exista, debe indicar el/los nombre(s) de la(s) organización(es) junto con su dirección y correo electrónico. Si el empleador no cumple, se considera como una conducta de mala fe y dará lugar a que no sea concedida la autorización.
6. Por último, el empleador entregara una certificación expedida por la Administradora de Riesgos Laborales a la que este afiliado, la cual dará cuenta que, las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos de los cargos para los que se requiere trabajar horas extras no afectaran la seguridad y salud de los trabajadores. También debe informar de la existencia de los programas de vigilancia de factores de riesgo. A su vez presentara el ultimo Reglamento Interno de Trabajo adoptado en los casos que sea obligatorio contar con éste y realizara una manifestación expresa sobre la existencia de pactos o convenciones colectivas anexando la parte donde se estableció la jornada laboral, el horario y las condiciones del trabajo en horas extras.



**KRESTON COLOMBIA**  
knowing you.



**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL emitió la Circular 069 de 2023;**  
**explicando los criterios que se tienen en cuenta en la revisión y posterior**  
**autorización o negación de las solicitudes para laborar horas extras**  
Circular KRM No. 074- 23/18 de octubre 2023

### **Respecto del trámite:**

1. En caso de que exista una organización sindical, el Ministerio del Trabajo dará traslado para que emitan concepto sobre los motivos expuestos por el empleador en la solicitud. De igual forma el empleador debe informar en tiempo real a la organización sindical de todas las actuaciones adelantadas implementando para esto, todos los medios tecnológicos a su alcance para que todas estas decisiones sean conocidas por los interesados.
2. Si dentro del trámite de la solicitud el funcionario del Ministerio a cargo recibe manifestaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras respecto de los motivos expuestos en la solicitud realizada igual las tendrá en cuenta para el análisis de esta.
3. El funcionario designado tendrá en cuenta lo solicitado por el empleador, lo manifestado por los trabajadores/as, la verificación de las manifestaciones y documentos presentados en la solicitud revisando que las actividades del trabajo suplementario no atenten con la salud y seguridad del trabajador o lo expongan a cualquier factor de riesgo.

### **Respecto de la decisión:**

1. Si no se cumplen con las condiciones y obligaciones señaladas al empleador se negará la autorización, con la salvedad de que puede realizarla nuevamente a futuro.
2. Si se autoriza, en el acto administrativo se especificará el número de horas extras que se podrán trabajar.
3. Igualmente, en el acto administrativo se establecerá la obligación del empleador de llevar diariamente un registro del trabajo suplementario por trabajador donde se especifique su nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la remuneración.

### **Respecto de las acciones de inspección, vigilancia y control:**

1. Los inspectores de trabajo y seguridad social son los encargados de verificar el cumplimiento de lo autorizado, del registro de las horas extras y que el trabajo suplementario se esté pagando conforme a la ley. En el caso de encontrarse con incumplimientos de las obligaciones, impondrá sanciones e informará al funcionario competente para que revoque la autorización conforme al artículo 2 del decreto 995 de 1968.



**KRESTON COLOMBIA**  
knowing you.



Miembro asociado para Colombia de



**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL emitió la Circular 069 de 2023; explicando los criterios que se tienen en cuenta en la revisión y posterior autorización o negación de las solicitudes para laborar horas extras**

[Circular KRM No. 074- 23/18 de octubre 2023](#)

2. Si encuentra que se ha superado el límite autorizado, iniciara un procedimiento administrativo sancionatorio, aunque exista consentimiento del trabajador.
3. Si se trabaja horas extras sin que se tenga la debida autorización, aunque se paguen conforme a la ley, será sancionado.
4. Si hubo lugar a sanciones por vulneración a las normas referentes a horas extras, estas se tendrán en cuenta en el trámite de autorización de una nueva solicitud.

**Tenga en cuenta:**

- ❏ El descanso es un derecho fundamental que tiene el trabajador, el cual debe ser garantizado por el empleador en todas las relaciones laborales, por ende, es importante que las empresas y organizaciones tengan pleno conocimiento de los criterios establecidos por la ley para realizar la solicitud de autorización en caso de necesitar que sus empleados trabajen horas extras.
- ❏ Los empleadores deben cumplir con requisitos muy específicos para que cuando el funcionario designado proceda a hacer la revisión de la solicitud la apruebe sin ningún inconveniente.
- ❏ Que debe actualizar periódicamente la autorización y que durante la vigencia de esta debe priorizar cumplir la normatividad para no incurrir en sanciones y quedar expuestos a que una solicitud futura les sea negada.

Cordialmente,

**COMUNICACIONES**  
**Kreston Colombia**  
**Miembros de Kreston Global**