



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2023

()

Por la cual se ordena a algunos empleadores la actualización de la autorización para trabajar horas extras

LA MINISTRA DEL TRABAJO

en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, y en particular las que le confiere el artículo 6 del Decreto 4108 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*.

Que el artículo 53 de la Carta Política prevé que la normativa laboral debe tener en cuenta como mínimo, varios principios fundamentales dentro de los cuales se encuentra la garantía de los trabajadores a contar con un descanso necesario, consagrándose igualmente que los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados, en particular los Convenios 001 y 030 de la OIT, hacen parte de la legislación interna y que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Que el artículo 209 de la Constitución Política, consagra: *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.”*

Que el artículo 1 del Decreto 4108 de 2011, define los objetivos del Ministerio del Trabajo y establece que estos se realizan *“a través de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales”*.

Que además de las funciones señaladas en la Constitución Política y en el artículo 61 de la Ley 489 de 1998, los numerales 1 y 2 del artículo 6 del Decreto 4108 de 2011 establecen que son funciones del Despacho de la Ministra del Trabajo, entre otras, las siguientes: *“Dirigir y orientar la formulación, adopción y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos del Sector Administrativo del Trabajo”*, así como, *“Dirigir, orientar y evaluar los procesos para la formulación de la política social en materia de relaciones laborales, derecho al trabajo, empleo, pensiones y otras prestaciones”*.

Que de igual forma, en el numeral 5 del mismo artículo y Decreto antes referido, se establece que el Despacho de la Ministra del Trabajo le corresponde: *“Proponer*

Continuación de la resolución: *“Por la cual se ordena a algunos empleadores la actualización de la autorización para trabajar horas extras.*

medidas que fomenten la estabilidad de las relaciones del trabajo, la expansión de políticas activas y pasivas de empleo, y la protección a los desempleados”. Asimismo, el numeral 11 establece que se debe “Promover la protección del derecho al trabajo, los derechos humanos laborales, los principios mínimos fundamentales del trabajo, así como el derecho de asociación y el derecho de huelga, conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes”.

Que, finalmente el numeral 15 del artículo 6 del Decreto 4108 de 2011, señala como función de este Despacho: *“Dirigir el ejercicio de inspección y vigilancia sobre las entidades, empresas, trabajadores, grupos y demás instancias que participen en la generación, promoción o ejercicio del trabajo y el empleo de acuerdo con lo señalado por la ley”.*

Que el *“descanso necesario”* como uno de los principios mínimos fundamentales de las relaciones laborales ha sido plasmado en distintos instrumentos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos: (i) en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; (ii) en el artículo 15 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948; (iii) en los artículos 7d del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 7, literales g) y h) del Protocolo de San Salvador. Por otro lado, los Convenios 014 de 1921 (sobre el descanso semanal en la industria) y 106 de 1957 (sobre el descanso semanal en el comercio y en las oficinas) prevén el derecho a un período de descanso semanal que comprenda como mínimo veinticuatro horas. Cabe señalar que el Convenio 106 de 1957 fue incorporado en el ordenamiento interno mediante la Ley 23 de 1967.

Que 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”*, el cual no puede exceder los límites establecidos en el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, según el cual *“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 acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras”.*

Que el artículo 1° del Decreto 995 de 1968 incorporado al Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo, establece 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, por tanto, corresponde a los Coordinadores de los Grupos de Atención al Ciudadano y Trámites o en su defecto a los Directores Territoriales de este Ministerio, conceder la autorización solicitada que permita realizar trabajo suplementario, previa verificación de los requisitos legales. Concordantemente, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 expresa que la vulneración a este postulado, al no mediar autorización expresa del Ministerio, en vulneración del consentimiento del trabajador, es sancionada de conformidad con las disposiciones legales.

Que con la expedición de la Ley 2021 de 2021 *“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”*, cuya aplicación gradual inicia el 15 de Julio de 2023; las autorizaciones para trabajar horas extras expedidas por esta entidad, siguen siendo un requisito necesario para que los empleadores puedan superar los límites de la jornada de trabajo con el respectivo pago de los recargos correspondientes.

Continuación de la resolución: *“Por la cual se ordena a algunos empleadores la actualización de la autorización para trabajar horas extras.*

Que conforme con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, radicación No. 127441 del primero (1º) de diciembre de dos mil veintidós (2022) indica que *“el descanso se concibe como una prerrogativa de índole superior, que le permite al trabajador separarse de manera temporal de sus actividades laborales para disfrutar de otras que le proporcionan placer, esparcimiento, relajación, lo cual permite mantener el equilibrio físico y mental necesario para lograr su realización como individuo, afianzar su lazos familiares y continuar, posteriormente, aportando sus servicios a la comunidad”.*

Que con anterioridad al año 2014, algunas Direcciones Territoriales expidieron autorizaciones para laborar horas extras con una temporalidad indefinida, lo cual no permite que este Ministerio lleve un control efectivo del impacto de estas autorizaciones, respecto de la jornada de trabajo así como en la salud de los trabajadores, máxime si se tiene en cuenta que dentro de los países de OCDE, Colombia es uno de los que más trabaja horas extras sin que eso impacte positivamente en la productividad y con el agravante, que de acuerdo a la Encuesta Integrada de Hogares, 8 de cada 10 trabajadores manifiesta no recibir pago por el trabajo suplementario. De igual manera, en reciente pronunciamiento de la Comisión de Expertos de la OIT presentó observaciones para Colombia en cuanto a los convenios ratificados indicando la necesidad de que se establezcan unos límites de las horas trabajadas por día y que las horas extras, sean retribuidas de manera oportuna y que existan límites a estas horas extras tanto a nivel semanal como anual como lo establecen los convenios de la OIT.

Que conforme el anexo técnico No. 1 referente al proceso de Inspección, Vigilancia y Control, denominado Procedimiento Administrativo General, con código IVC-PD-05-AN-01 expedido por esta cartera, se ha indicado que *“La vigencia de la autorización para trabajar tiempo suplementario dependerá de las necesidades de la empresa, las cuales deberán estar debidamente motivadas en la solicitud realizada, tiempo que en todo caso no podrá superar dos (2) años. De igual forma, se deberá analizar el impacto de la autorización de horas extras en la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores.”*

Que hay empresas que tienen autorizaciones para laborar horas extras con carácter indefinido en el tiempo aun cuando las condiciones de modo, tiempo, lugar y de organización del trabajo han cambiado por cuenta de el incremento o reducción de personal, la introducción de tecnología, los cambios administrativos o la implementación de nuevos turnos o formas de trabajar.

Que esas empresas tienen un privilegio frente a otras empresas, que deben acudir al Ministerio del Trabajo cada dos (2) años conforme a la nueva orientación expedida por esta cartera, configurándose así una violación al derecho a la igualdad.

Que, conforme a lo anterior, se hace necesario que, todo empleador que cuente con una autorización para laborar horas extras con una vigencia superior a dos (2) años; en un plazo máximo de tres (3) meses a la fecha de vigencia del presente acto administrativo, actualice su respectiva autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de su jurisdicción, atendiendo a las realidades fácticas y jurídicas concretas, conforme a lo señalado en las normas que regulan la materia.

Que, los requisitos asociados al trámite denominado *“Autorización para laborar horas extras”*, así como los lugares de atención y pasos a realizar por parte de los

Continuación de la resolución: "Por la cual se ordena a algunos empleadores la actualización de la autorización para trabajar horas extras."

interesados, pueden ser consultados en el Sistema Único de Información de Trámites -SUIT- del Estado Colombiano a través del enlace: <https://visorsuit.funcionpublica.gov.co/auth/visor?fi=9>.

Que, en ningún caso, una autorización para laborar horas extras expedida por este Ente ministerial podrá tener una vigencia indefinida.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Obligación de actualización de la autorización para laborar horas extras. Todo empleador que en la actualidad cuente con una autorización para laborar horas extras que no tenga un término de vigencia específico, contará, a partir de la fecha de vigencia de la presente Resolución, con un término de tres (3) meses para tramitar la respectiva actualización de su autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de su jurisdicción, la cual no podrá superar el término de dos (2) años, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente acto.

Parágrafo 1. Durante el término de los tres (3) meses señalados para el proceso de actualización, continuará siendo válida la autorización que en su momento fue otorgada por la respectiva Dirección Territorial.

Parágrafo 2. La actualización aquí ordenada, así como el procedimiento general para la autorización a un empleador de una solicitud de horas extras no tendrá costo alguno.

Artículo 2. Superado el término establecido en el presente acto, las autorizaciones que no hayan sido objeto de actualización perderán vigencia y no producirán efecto alguno. El desarrollar trabajo suplementario sin contar con autorización expresa del Ministerio del Trabajo será sancionado de conformidad con las disposiciones legales.

Artículo 3. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los

GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS
Ministra del Trabajo



Entidad originadora:	Ministerio del Trabajo
Febrero de 2023	Febrero de 2023
Proyecto de Decreto/Resolución:	<i>Por la cual se ordena a algunos empleadores la actualización de la autorización para trabajar horas extras</i>

1.1 ANTECEDENTES

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*.

El artículo 53 de la Carta Política prevé que la normativa laboral debe tener en cuenta como mínimo, varios principios fundamentales dentro de los cuales se encuentra la garantía de los trabajadores a contar con un descanso necesario, consagrándose igualmente que los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados, en particular los Convenios 001 y 030 de la OIT, hacen parte de la legislación interna y que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

El “descanso necesario” como uno de los principios mínimos fundamentales de las relaciones laborales ha sido plasmado en distintos instrumentos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (i) en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; (ii) en el artículo 15 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948; (iii) en los artículos 7d del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 7, literales g) y h) del Protocolo de San Salvador. Por otro lado, los Convenios 014 de 1921 (sobre el descanso semanal en la industria) y 106 de 1957 (sobre el descanso semanal en el comercio y en las oficinas) prevén el derecho a un período de descanso semanal que comprenda como mínimo veinticuatro horas. Cabe señalar que el Convenio 106 de 1957 fue incorporado en el ordenamiento interno mediante la Ley 23 de 1967.

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”*, el cual no puede exceder los límites establecidos en el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, según el cual *“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 acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras”*.

El artículo 1° del Decreto 995 de 1968 incorporado al Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo, establece 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, por tanto, corresponde a los Coordinadores de los Grupos de Atención al Ciudadano y Trámites o en su defecto a los Directores Territoriales de este Ministerio, conceder la autorización solicitada que permita realizar trabajo suplementario, previa verificación de los requisitos legales. Concordantemente, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 expresa que la vulneración a este postulado, al no mediar autorización expresa del Ministerio, en vulneración del consentimiento del trabajador, es sancionada de conformidad con las disposiciones legales.

Con la expedición de la Ley 2021 de 2021 *“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”*, cuya aplicación gradual inicia el 15 de Julio de 2023; las autorizaciones para trabajar horas extras expedidas por esta entidad, siguen siendo un requisito necesario para que los empleadores puedan superar los límites de la jornada de trabajo con el respectivo pago de los recargos correspondientes.

Conforme la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, radicación No. 127441 del primero (1°) de diciembre de dos mil veintidós (2022) indica que *“el descanso se concibe como una prerrogativa de índole superior, que le permite al trabajador separarse de manera temporal de sus actividades laborales para disfrutar de otras que le proporcionan placer, esparcimiento, relajación, lo cual permite mantener el equilibrio físico y mental necesario para lograr su realización como individuo, afianzar su lazos familiares y continuar, posteriormente, aportando sus servicios a la comunidad”*.



Conforme el anexo técnico No. 1 referente al proceso de Inspección, Vigilancia y Control, denominado Procedimiento Administrativo General, con código IVC-PD-05-AN-01 expedido por esta cartera, se ha indicado que *“La vigencia de la autorización para trabajar tiempo suplementario dependerá de las necesidades de la empresa, las cuales deberán estar debidamente motivadas en la solicitud realizada, tiempo que en todo caso no podrá superar dos (2) años. De igual forma, se deberá analizar el impacto de la autorización de horas extras en la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores.”*

1.2. RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA PARA LA EXPEDICIÓN DEL DECRETO.

Con anterioridad al año 2014, algunas Direcciones Territoriales expedieron autorizaciones para laborar horas extras con una temporalidad indefinida, lo cual no permite que este Ministerio lleve un control efectivo del impacto de estas autorizaciones, respecto de la jornada de trabajo así como en la salud de los trabajadores, máxime si se tiene en cuenta que dentro de los países de OCDE, Colombia es uno de los que más trabaja horas extras sin que eso impacte positivamente en la productividad y con el agravante, que de acuerdo a la Encuesta Integrada de Hogares, 8 de cada 10 trabajadores manifiesta no recibir pago por el trabajo suplementario.

Así las cosas, en las empresas que tienen autorizaciones para laborar horas extras con carácter indefinido en el tiempo aun cuando las condiciones de modo, tiempo, lugar y de organización del trabajo han cambiado por cuenta del incremento o reducción de personal, la introducción de tecnología, los cambios administrativos o la implementación de nuevos turnos o formas de trabajar.

Por tanto, puede concluirse que esas empresas tienen un privilegio frente a otras empresas, que deben acudir al Ministerio del Trabajo cada dos (2) años conforme a la nueva orientación expedida por esta cartera, configurándose así una violación al derecho a la igualdad.

Conforme a lo anterior, se hace necesario que, todo empleador que cuente con una autorización para laborar horas extras con una vigencia superior a dos (2) años; en un plazo máximo de tres (3) meses a la fecha de vigencia del presente acto administrativo, actualice su respectiva autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de su jurisdicción, atendiendo a las realidades fácticas y jurídicas concretas, conforme a lo señalado en las normas que regulan la materia.

En conclusión, en ningún caso, una autorización para laborar horas extras expedida por este Ente ministerial podrá tener una vigencia indefinida teniendo en cuenta que ello impide que este Ministerio efectúe una valoración efectiva del impacto de estas autorizaciones, respecto de la jornada de trabajo así como en la salud de los trabajadores. De igual manera, en reciente pronunciamiento de la Comisión de Expertos de la OIT presentó observaciones para Colombia en cuanto a los convenios ratificados indicando la necesidad de que se establezcan unos límites de las horas trabajadas por día y que las horas extras, sean retribuidas de manera oportuna y que existan límites a estas horas extras tanto a nivel semanal como anual como lo establecen los convenios de la OIT, por tanto se hace necesaria la expedición de la resolución.

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

Esta resolución se aplicará a los empleadores del sector privado junto con sus trabajadores.



3. VIABILIDAD JURÍDICA

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo

La Ministra del Trabajo es competente para expedir la presente resolución, teniendo en cuenta que el artículo 1 del Decreto 4108 de 2011, define los objetivos del Ministerio del Trabajo y establece que estos se realizan “a través de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales”.

Que además de las funciones señaladas en la Constitución Política y en el artículo 61 de la Ley 489 de 1998, los numerales 1 y 2 del artículo 6 del Decreto 4108 de 2011 establecen que son funciones del Despacho de la Ministra del Trabajo, entre otras, las siguientes: “Dirigir y orientar la formulación, adopción y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos del Sector Administrativo del Trabajo”, así como, “Dirigir, orientar y evaluar los procesos para la formulación de la política social en materia de relaciones laborales, derecho al trabajo, empleo, pensiones y otras prestaciones”.

De igual forma, en el numeral 5 del mismo artículo y Decreto antes referido, se establece que el Despacho de la Ministra del Trabajo le corresponde: “Proponer medidas que fomenten la estabilidad de las relaciones del trabajo, la expansión de políticas activas y pasivas de empleo, y la protección a los desempleados”. Asimismo, el numeral 11 establece que se debe “Promover la protección del derecho al trabajo, los derechos humanos laborales, los principios mínimos fundamentales del trabajo, así como el derecho de asociación y el derecho de huelga, conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes”.

Que, finalmente el numeral 15 del artículo 6 del Decreto 4108 de 2011, señala como función de este Despacho: “Dirigir el ejercicio de inspección y vigilancia sobre las entidades, empresas, trabajadores, grupos y demás instancias que participen en la generación, promoción o ejercicio del trabajo y el empleo de acuerdo con lo señalado por la ley”.

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada

Los artículos 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 se encuentran vigentes.

3.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas

La presente resolución no modifica, deroga, subroga ni desarrolla una norma existente

3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)

No existe jurisprudencia al respecto

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

No Aplica

4. IMPACTO ECONÓMICO (Si se requiere)

IMPACTO ECONÓMICO PARA EL ESTADO



No tiene impacto económico para el Estado en cuanto no genera gastos.

IMPACTO ECONÓMICO PARA LOS PARTICULARES DESTINATARIOS DE LA NORMA.

No tiene impacto económico para los particulares destinatarios de la norma.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (Si se requiere)

No se requiere disponibilidad presupuestal.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN (Si se requiere)

El decreto no tiene impacto alguno en el medioambiente, ni en el patrimonio cultural de la Nación.

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO (Si cuenta con ellos)

No aplica

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria <i>(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
---	---------------------------

Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo <i>(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
--	---------------------------

Informe de observaciones y respuestas <i>(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
---	---------------------------

Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio <i>(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
---	---------------------------

Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública <i>(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
---	---------------------------

Otro <i>(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
---	---------------------------

EDWIN PALMA EGEA

Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección



Vo. Bo.

WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZÁLEZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica