

## **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE HORAS EXTRAS, Y RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA SU CUMPLIMIENTO**

La jornada máxima legal de trabajo en Colombia es en la actualidad de 48 semanales, de conformidad con lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, jornada que se reducirá gradualmente a partir del mes de julio de 2023 en 47 horas, y sucesivamente en los términos dispuestos por la ley Ley 2101 de 2021, hasta llegar a una jornada de 42 horas para el año 2026.

En tal sentido, la obligación en torno al manejo y pago de horas extras se encuentra íntimamente relacionada con la aplicación de la jornada de trabajo máxima legal. Así, por regla general, en Colombia solo hay lugar a laborar horas extras cuando se excede dicha jornada. De este modo, serán horas extras o trabajo suplementario, aquel que excede la jornada máxima legal.

Ahora bien, en materia de horas extras, ¿Cuáles son las obligaciones del empleador?, y ¿Cómo se garantiza el cumplimiento de tales obligaciones?

Ante tales cuestionamientos, a continuación te contamos a que está obligado el empleador en y algunas recomendaciones para acreditar el cumplimiento:

- 1. Debe tenerse en cuenta el límite del trabajo suplementario, por regla general y salvo casos especiales, en ningún caso puede exceder de 2 horas diarias y 12 semanales.***

De no cumplirse este límite, aun cuando el empleador cumpla con el pago de las horas extras efectivamente laboradas, el incumplimiento de la norma genera un riesgo de investigación y sanción por parte del Ministerio del Trabajo. Así, si las horas extras a laborar que se requieren deben superar dicho límite, el empleador deberá analizar otras alternativas de manejo, como, por ejemplo, la implementación de esquemas de trabajo por turnos.

- 2. Las horas extras deben ser establecidas mediante autorización expresa del empleador.***

Según esto, las horas extras no se generan solo porque el trabajador de buena fe quiera quedarse por más tiempo del que se le asignó trabajando. Es por ello por lo que resulta importante que el empleador defina mecanismos internos de notificación de turnos de trabajo que permitan identificar la trazabilidad de las horas extras autorizadas.

- 3. Para las actividades que no se encuentran excluidas de la jornada máxima legal o aquellas autorizadas para elevarla, será siempre necesario contar con una autorización del Ministerio del Trabajo.***

Esta autorización debe solicitarse ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del domicilio del empleador, y debe hacerse respecto de los cargos que requieren trabajar horas extras, y sobre todas las sucursales donde la compañía tenga operación.

**4. Llevar un registro diario de trabajo suplementario o de horas extras de cada trabajador, así como evidencia de entrega al trabajador de la relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el registro.**

Este registro debe especificar los siguientes datos: Nombre. Edad. Sexo. Cargo y actividad desarrollada. Número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas. Remuneración correspondiente y respectivo pago.

Los comprobantes de nómina podrán constituir la evidencia de entrega de la relación de horas extras laboradas, siempre que contengan las especificaciones señaladas. Lo anterior sin perjuicio de que se puedan implementar otros mecanismos.

**5. Publicar la Resolución que autoriza a la empresa a laborar horas extras.**

Esta publicación se sugiere que se surta en sitio visible y en todas las sedes de trabajo.

En síntesis, si bien la principal obligación en materia de trabajo suplementario es contar con la autorización del Ministerio del Trabajo; no superar el límite establecido por la ley para laborar horas extras, y realizar su pago conforme los recargos que correspondan, es clave verificar la implementación de las recomendaciones señaladas, de cara a acreditar debidamente el cumplimiento del empleador.

Lo anterior es relevante en el marco de las inspecciones e investigaciones que en la actualidad está llevando a cabo la entidad, como autoridad encargada de velar por el cumplimiento de las normas laborales.

Desde luego, estamos al tanto de cualquier duda que pueda surgir de este importante tema.

**Por: María Isabel Espitia Sánchez**

[mespitia@scolalegal.com](mailto:mespitia@scolalegal.com)

31 de mayo de 2023