

CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES PARA LABORAR HORAS EXTRAS

El pasado 20 de septiembre de 2023 el Ministerio de Trabajo expidió la Circular. 069 en virtud de la cual se fijó los criterios para autorizar o negar las solicitudes para laborar horas extras, teniendo en cuenta lo siguiente:

A) Respecto de la solicitud:

1. La vigencia de la autorización de horas extras no podrá superar de dos (2) años.
2. El empleador deberá presentar la solicitud de autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de su domicilio principal, indistintamente de que la autorización sea requerida para uno o varios centros de trabajo ubicados en zonas geográficas diferentes al domicilio principal, pues se presumirá una conducta de “mala fe” el hecho de que el empleador no manifieste que la autorización requerida será usada en otros lugares distintos a los de su domicilio principal.
3. La solicitud deberá contener en detalle los cargos para los cuales se solicita la autorización con su respectiva justificación.
4. Además de lo anterior, el empleador deberá fijar en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que el Ministerio de Trabajo decida lo pertinente, copia de la respectiva solicitud para que sea conocida por todos los trabajadores, y de ser el caso se pronuncien sobre ella, pues si en el proceso de revisión del trámite se encuentra que el empleador omitió esta obligación, no será autorizada dicha solicitud.
5. Como se viene realizando, el empleador en la solicitud deberá realizar la manifestación expresa sobre la existencia o no de organizaciones sindicales en la Compañía, pues si la Empresa niega la existencia de una organización sindical, se considerará como una conducta de mala fe y por tanto no se autorizada dicha solicitud.
6. Por otro lado, se deberá entregar la certificación expedida por parte de la ARL a la cual se encuentre afiliada la Compañía, la cual, contendrá las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos para los cargos que requieren trabajar horas extras. Así mismo, se deberá informar sobre la existencia de programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades, para las que esta solicitando autorización de horas extras y el último Reglamento Interno de Trabajo.

B) Respeto del Trámite

1. En caso de existir alguna organización sindical, el Ministerio de Trabajo realizará el respectivo traslado para que emitan concepto sobre los motivos expuestos por el empleador en la solicitud. De igual forma, dicha organización sindical deberá ser notificada de todas las actuaciones administrativas adelantadas haciendo uso de los medios tecnológicos al alcance.
2. En caso de que el funcionario del Ministerio de Trabajo recibiese alguna manifestación por parte de los trabajadores de la Compañía, los tendrá en cuenta para resolver dicha solicitud.
3. Recibida la solicitud y las manifestaciones a las que haya lugar el funcionario del Ministerio de Trabajo tendrá en cuenta lo siguiente:
 - i) Lo solicitado por el empleador.
 - ii) Lo manifestado por los trabajadores y/o organizaciones sindicales en caso de que aplique.
 - iii) Verificación de que las manifestaciones y los documentos presentados en la solicitud, no generen una exposición del trabajador a condiciones que atenten contra su salud y seguridad en el trabajo.
 - iv) Que la jornada suplementaria solicitada se encuentre conforme a lo permitido por la Ley.

C) Respecto de la decisión

1. Si no se cumplen las condiciones para la solicitud de horas extras, el Ministerio de Trabajo negará la autorización, lo cual no impide que a futuro este pueda realizar nuevamente la solicitud.
2. Si la solicitud es autorizada, el acto administrativo contendrá el número de horas extras que pueden ser trabajadas.
3. En el acto administrativo de autorización se establecerá la obligatoriedad de dar cumplimiento a lo indicado en el artículo 2.2.1.2.1.2. del Decreto 1072 de 2015, entre otros:
 - 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.
 - ii) Inclusión de lo autorizado en el capítulo respectivo del Reglamento Interno de Trabajo.
4. Una vez concedida la autorización o negada, la Compañía debe fijar copia de la providencia emitida por el Ministerio de Trabajo en todos los centros de trabajo, para que la Compañía o el sindicato haga uso de los recursos legales que se puedan interponer contra ella.

D) Respecto de las Acciones de Inspección, Vigilancia y Control

1. Los Inspectores de Trabajo en el marco de sus actuaciones deben encargarse de verificar el cumplimiento de lo autorizado, especialmente que dicho trabajo suplementario se remunere conforme a la Ley. Si se logra comprobar pagos incorrectos, se interpondrán las sanciones correspondientes de acuerdo con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, así como también a recuperar la autorización conforme al artículo 2 del Decreto 995 de 1968.

2. En caso de que se encuentre que se ha superado el límite de horas extras autorizado, se efectuará la apertura de un proceso administrativo sancionatorio, aunque exista consentimiento del trabajador.
3. Se resalta que trabajar horas extras sin la debida autorización, es una infracción a la normatividad, y sancionado con multa de acuerdo con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.
4. La imposición de sanciones a una Compañía por la vulneración de las normas de autorización de horas extras será un aspecto por considerar dentro de una nueva solicitud de horas extras.

La presente Circular se une a una serie de disposiciones que ha expedido recientemente el Ministerio del Trabajo. Si en su empresa requieren iniciar el trámite de autorización para laborar horas extras, se podrán contactar con el equipo de Scola Abogados.

**CONSULTA LA
CIRCULAR AQUÍ**



Por: María Camila Silva y Carlos Alberto Camargo Mejía
msilva@scolalegal.com / ccamargo@scolalegal.com
27 de septiembre de 2023