



FIN DEL PERMISO DE HORAS EXTRAS

El Ministerio del Trabajo expidió la Circular 0102 del 22 de septiembre de 2025, mediante la cual estableció nuevos lineamientos sobre la autorización y control de las horas extras, en el marco de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral). Esta circular marca un cambio estructural en la forma en que las empresas gestionan el trabajo suplementario, trasladando el control del Estado desde una revisión previa hacia un modelo de inspección y vigilancia posterior.

1. Se elimina la solicitud de autorización ante el Ministerio

Uno de los anuncios más relevantes de la Circular 0102 es la supresión definitiva del trámite de autorización de horas extras ante el Ministerio del Trabajo. Desde ahora, los empleadores no deben elevar solicitudes ni esperar aprobación previa para permitir que un trabajador labore tiempo suplementario o en jornada dominical y festiva.

Este cambio busca agilizar la operación de las empresas, pero también implica mayor responsabilidad interna en el manejo, registro y pago de las horas extras, pues el control estatal no desaparece, sino que se ejerce de manera posterior y más estricta.

2. Cierre de los trámites en curso

La Circular ordena a todas las Direcciones Territoriales archivar los expedientes en trámite relacionados con solicitudes de autorización de trabajo suplementario. Dado que la conducta (laborar sin permiso ministerial) ya fue derogada, el Ministerio perdió competencia para resolver esos procesos, y deberán cerrarse formalmente mediante acto administrativo.

No obstante, el archivo no aplica a las investigaciones en firme o sanciones ejecutoriadas por infracciones sustantivas como el no pago de horas extras o el exceso en los límites legales.



3. Se mantienen los límites y obligaciones legales

Aunque desaparece la autorización previa, se mantienen los límites máximos de jornada: hasta dos (2) horas extras diarias y doce (12) semanales, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo. Además, el empleador debe llevar un registro confiable y verificable del tiempo laborado, conservar los soportes y garantizar el pago o la compensación correspondiente.

El incumplimiento de estas obligaciones puede generar sanciones económicas e incluso la suspensión de la facultad para autorizar trabajo suplementario por un periodo de seis meses.

4. Principio de favorabilidad y archivo de procesos sancionatorios

El Ministerio acoge el principio de favorabilidad en materia sancionatoria, disponiendo que las investigaciones abiertas exclusivamente por falta de autorización previa deberán archivarse, ya que la conducta dejó de ser sancionable. Sin embargo, esto no exime de responsabilidad por infracciones materiales como la falta de pago o la manipulación de registros.

5. Nueva etapa: inspección, vigilancia y control posterior (IVC)

La eliminación del trámite previo no implica menor vigilancia. Por el contrario, el Ministerio enfatiza que ahora ejercerá un control posterior más riguroso, verificando que las empresas cumplan los límites de jornada, el pago correcto del tiempo suplementario y la protección de la salud de los trabajadores frente a jornadas extensas.

Esto representa un cambio de paradigma: las empresas deben garantizar el cumplimiento desde su gestión interna, con soportes suficientes ante eventuales inspecciones.



6. Implicaciones para los empleadores

Con este nuevo esquema, los empleadores deberán fortalecer sus controles internos de jornada, establecer protocolos claros de autorización de horas extras, capacitar a los jefes inmediatos sobre los límites legales y revisar sus sistemas de registro y nómina.

El incumplimiento de estas obligaciones podría derivar en sanciones de hasta 5.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, conforme al régimen de inspección laboral.

7. Riesgos y buenas prácticas

La circular recuerda que el trabajo en exceso de las jornadas legales no solo es un riesgo legal, sino también un riesgo psicosocial y de salud ocupacional. Por ello, las empresas deben incluir el control de las horas extras dentro de sus programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con acompañamiento de las ARL.

Adicionalmente, se recomienda documentar las razones que justifican el trabajo suplementario y conservar evidencias del consentimiento del trabajador y del pago correspondiente.

8. Impacto en la gestión administrativa

El nuevo modelo libera a las empresas del trámite ante el Ministerio, pero exige una mayor capacidad de autogestión y trazabilidad interna. Es recomendable que las organizaciones establezcan un procedimiento formal de solicitud, aprobación y registro de horas extras, incluso sin autorización ministerial, para garantizar orden y transparencia ante cualquier inspección.



9. Rol de las Direcciones Territoriales

Las Direcciones Territoriales del Ministerio deberán divulgar activamente esta información a empleadores, sindicatos y trabajadores, evitando que continúen presentándose solicitudes que ya carecen de fundamento legal. Asimismo, deberán ejercer vigilancia sobre los registros de jornada y la veracidad de los pagos.

10. Conclusión

La Circular 0102 de 2025 representa un paso importante hacia la simplificación administrativa, pero también hacia la mayor responsabilidad empresarial en la protección de los derechos laborales. La eliminación del trámite previo exige a los empleadores asumir un rol más activo en la prevención de abusos, el cumplimiento de la jornada y el pago oportuno del trabajo suplementario.

En definitiva, aunque la reforma reduce la carga de gestión ante el Ministerio, aumenta el nivel de exigencia interna. Las empresas que adopten políticas claras, registros confiables y controles preventivos estarán mejor preparadas frente a este nuevo modelo de inspección y vigilancia.

Por: María Camila Silva Segura

msilva@scolalegal.com

27 de octubre 2025