



Concepto 162484

Bogotá, D.C. 22 SEP 2014

Damos respuesta a la comunicación referenciada en el asunto, a través de la cual formula varios interrogantes relacionados con horas extras y ampliación de la jornada laboral, respecto de lo cual le informo:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 4108 de 2011, *Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo*, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los honorables Jueces de la República, y los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento,

Por lo anterior, y según lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, y el artículo 8 del Decreto 4108 de 2011, por tanto, esta Oficina no puede emitir conceptos de carácter particular de manera sino en sentido abstracto y general sobre la interpretación de la Legislación laboral colombiana.

Respuestas

1. *“¿Es diferente ampliación de Jornada ordinaria, a laborar horas extras?”*

R: El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 158 define la jornada ordinaria laboral así:

"Artículo 158. Jornada ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal."

La jornada ordinaria laboral definida en el transcrito artículo 158, en principio, es aquella que tanto el empleador como el trabajador acuerdan, y a falta de estipulación sobre ello, debe entenderse la máxima legal.

Por otra parte, el siguiente artículo establece sobre horas extras o también llamado trabajo suplementario como aquel que sobrepasar los límites de la jornada ordinaria, es decir, va más allá de los máximos legales.

"Artículo 159. Trabajo suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal."

Puestas así las cosas, debe señalarse puntualmente que las horas extras y la ampliación de la jornada laboral sí son figuras jurídicas distintas, puesto que, la primera puede indicarse que se trata de tiempo adicional al máximo legal permitido. En adición, el trabajo suplementario debe ser remunerado con un incremento establecido por la Ley sobre el valor de la jornada ordinaria laboral.

2. *“¿En el caso de ser diferentes, se puede ampliar la jornada laboral y trabajar horas extras?”*

R: El artículo 162 del citado Código, dispone:

"2. Modificado por el artículo 1º. Del Decreto 13 de 1967. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del"



Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro."

En este sentido, en el evento que una empresa precisa acrecentar la Jornada ordinaria laboral máxima, deberá acudir ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo donde tenga su domicilio principal y solicitar la respectiva autorización.

3. *"¿Si se amplía la jornada laboral cuantas horas puede trabajar en la semana un empleado?"*

R: La ampliación de la Jornada Laboral Ordinaria debidamente autorizada por este Ministerio, en ningún caso podrá superar las doce (12) horas semanales, de acuerdo con lo establecido en el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

4. *"¿Puede una empresa con permiso del ministerio de trabajo laborar 12 horas diarias de lunes a sábado?"*

R: No, ya que este Ministerio tal como se indicó en la respuesta anterior, la ampliación de la Jornada Ordinaria Laboral no puede nunca ser superior a doce (12) horas semanales, por lo que, mal *podría* permitirse que un trabajador labore dicha cantidad de horas contrariando claramente la normativa precitada.

5. *"¿Puede una empresa con permiso del Ministerio del Trabajo, laborar 4 horas extras en un día, o en su defecto cuanto es lo máximo de horas extras que con permiso del ministerio podría trabajar una empresa?"*

R: No es posible, de acuerdo con lo establecido en la Ley 50 de 1990, modificatoria del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone:

"Artículo 22. Adicionase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo:

Límite del trabajo suplementario. 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."

6. *"¿ Trabajo suplementario es igual a horas extras"*

R: Si, como quiera que se trata de términos sinónimos con igual significado en el derecho laboral. Sobre el particular, la Insigne Corte Suprema de Justicia en diferentes fallos, tales como: sentencias del 2 de marzo de 1949, del 15 de junio de 1949, del 16 de febrero de 1950, del 18 de diciembre de 1953, y recientemente, mediante fallos con fecha 14 de julio de 2009 y la del 15 de julio de 2008, expuso:

*"Se impone recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones **sobre el trabajo mas allá de la jornada ordinaria** han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el*



número probable de las que estimen trabajadas' (31637) sentencia 15 de julio de 2008" (Subrayado y Resaltado fuera de texto original)

La presente consulta, se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo — Ley 1437 de 2011, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientado

Cordialmente,

(Firma en el documento original)

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia de Seguridad Social Integral
Oficina Asesora Jurídica