

1200000- 43561

Bogotá, D.C. 08 MAR. 2016

URGENTE

ASUNTO: Sanciones administrativas por incumplimiento del límite del trabajo suplementario / Radicado: ID 82070/16

Respetado (a) Señor (a):

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, mediante la cual consulta lo siguiente:

“ (..) ”

1. (Sic) *Qué tipo de sanciones se pueden generar a las empresas en Colombia que excedan o incumplan el permiso para laborar horas extras?*
2. (Sic) *Cual es el procedimiento que realiza el ministerio para sancionar el exceso de horas extras trabajadas?*
3. (Sic) *Existe algún criterio o tabla para determinar la sanción?”*

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal**. En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República**.

Primera pregunta:

Frente a su primera pregunta, es importante aclarar que la duración de la jornada ordinaria de trabajo se encuentra regulada por el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“ARTICULO 161. DURACION. <Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana (...).”

Por tanto, la jornada ordinaria máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales. De suerte que, una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras. Sin que los trabajadores puedan laborar más de dos (2) horas extras diarias y doce (12) a la semana, conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 50 de 1990:

“En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.”

En ese orden de ideas, si la empresa requiere aumentar la jornada ordinaria, deberá acudir ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo donde tenga su domicilio principal y solicitar la respectiva autorización, en cumplimiento de lo dispuesto por el numeral 2º del artículo 162, que determina:

ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;*
- b). <Literal CONDICIONALMENTE exequible> Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;*
- c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;*
- d). <Literal derogado por el artículo 56 del Decreto 1393 de 1970.>*

*2. <Numeral modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> **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 sobrerremuneración correspondiente.*

El {empleador} esta obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro”. (Negrita y subrayado fuera de texto)

Si se llegaran a evidenciar infracciones a la normatividad laboral este Ministerio puede imponer las sanciones administrativas correspondientes, de conformidad con el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo. Al respecto el numeral 2º del artículo 486 del mismo código, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, establece la facultad del Ministerio del Trabajo para imponer multas:

“ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> (...)

2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y **están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.** Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

3. *Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo”. (Negrita y subrayado fuera de texto)*

En consecuencia, el Ministerio del Trabajo está facultado para imponer **cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción** y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente, respecto a su consulta, al empleador que exceda o incumpla el permiso para laborar horas extras.

Segunda pregunta:

En cuanto a su segunda pregunta, el procedimiento aplicable para sancionar el exceso de horas extras trabajadas, es el contenido en el numeral 1º del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 47 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo

Contencioso Administrativo, que no contravengan lo dispuesto en los artículos 9 y 10 de la Ley 1610 de 2013, disposiciones normativas que establecen lo siguiente:

Código Sustantivo del Trabajo:

“ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical. (...)

Ley 1610 de 2013:

“ARTÍCULO 9o. PRUEBAS DE OFICIO. El Inspector de Trabajo y Seguridad Social puede ordenar y practicar pruebas de oficio antes de imponer la sanción.

ARTÍCULO 10. PERÍODO PROBATORIO. Cuando deban practicarse pruebas se señalará un término no mayor a diez (10) días hábiles. Vencido el período probatorio se dará traslado al investigado por tres (3) días hábiles para que presente los alegatos respectivos”.

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo:

“ARTÍCULO 47. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO. Los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio no regulados por leyes especiales o por el Código

Disciplinario Único se sujetarán a las disposiciones de esta Parte Primera del Código. Los preceptos de este Código se aplicarán también en lo no previsto por dichas leyes.

Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona. Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado. Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará cargos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes. Este acto administrativo deberá ser notificado personalmente a los investigados. Contra esta decisión no procede recurso.

Los investigados podrán, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Serán rechazadas de manera motivada, las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

PARÁGRAFO. *Las actuaciones administrativas contractuales sancionatorias, incluyendo los recursos, se registrarán por lo dispuesto en las normas especiales sobre la materia.*

ARTÍCULO 49. CONTENIDO DE LA DECISIÓN. *El funcionario competente proferirá el acto administrativo definitivo dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de los alegatos. El acto administrativo que ponga fin al procedimiento administrativo de carácter sancionatorio deberá contener:*

- 1. La individualización de la persona natural ó jurídica a sancionar.*
- 2. El análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impone la sanción.*
- 3. Las normas infringidas con los hechos probados.*
- 4. La decisión final de archivo o sanción y la correspondiente fundamentación.*

En consecuencia, las referidas normas regulan el procedimiento administrativo sancionatorio por la infracción de la normatividad laboral, y en particular, el exceso en el límite de horas extras trabajadas.

Tercera pregunta:

En cuanto a su tercera pregunta, para la graduación de la sanción se debe tener en cuenta lo establecido en el literal 2º del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, “*la gravedad de la infracción y mientras esta subsista*”, y el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 (criterio que coinciden, en los numerales 1 al 8, con los establecidos en el artículo 50 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo):

“ARTÍCULO 12. GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES. *Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:*

1. *Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.*
2. *Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.*
3. *Reincidencia en la comisión de la infracción.*
4. *Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.*
5. *Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.*
6. *Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.*
7. *Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.*
8. *Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.*
9. *Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores”.*

En consecuencia, la normatividad laboral establece los referidos criterios para la graduación de la sanción.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Atentamente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: D. Adames
Proyectó: D. Adames
Revisó: Ligia R.
Aprobó: Z. Ávila