

El límite al trabajo suplementario en el sector salud

Fabiola Alba Muñoz¹

El derecho laboral en Colombia tiene como marco regulatorio la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo y sus normas complementarias y reglamentarias.

De acuerdo con el artículo 25 de nuestra Constitución Política, “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Nuestro derecho laboral se divide en derecho laboral individual, que regula las relaciones entre el empleador y sus trabajadores y el derecho laboral colectivo, que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean estas sindicales o no.

En cuanto al régimen laboral sustancial, este ha tenido tres reformas importantes: una con la Ley 50 de 1990 que introdujo, entre otros asuntos, un nuevo régimen de cesantías y flexibilización del mercado laboral; la Ley 789 del 2002, con la que se llevaron a cabo cambios en materia de prestaciones laborales, régimen indem-

nizatorio, jornada laboral, regímenes especiales, entre otros, y la reciente Ley 2466 del 2025 que modificó parcialmente normas laborales y adoptó una “reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, que actualiza recargos de jornadas laborales, formalización de modalidades de trabajo, estabilidad contractual, regulación del teletrabajo e inclusión, entre otros aspectos.

Esta reforma estuvo precedida de ingentes debates en el Congreso de la República, y en marzo del 2025 fue archivada en la Comisión Séptima del Senado de la República. Esta decisión fue apelada buscando que la reforma continuara su trámite; el recurso fue estudiado por una comisión especial, de cuyo ejercicio se originó un informe de ponencia que fue votado y aprobado en la Plenaria del Senado de la República. Producto de esto, el proyecto de ley de reforma laboral impulsado por el órgano ejecutivo continuó su trámite y para la discusión del tercer debate llegó a la Comisión Cuarta del Senado de la República.

El 27 de mayo se debatió la ponencia para tercer debate. Fue negada una ponencia alternativa y la Comisión Cuarta decidió discutir la ponencia mayoritaria de 75 artículos, que preservaba en su gran parte lo apro-

¹ Jefe Jurídica de la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas (ACHC).

bado en la Plenaria de la Cámara de Representantes. Finalmente, el 17 de junio se aprobó el proyecto de ley de reforma laboral presentado por el Gobierno nacional con 57 votos a favor y 31 en contra.

Los asuntos de mayor discusión se centraron en la modificación de la jornada nocturna y los recargos dominicales y festivos, así como en las exenciones de estas y otras disposiciones a las micro y medianas empresas, el límite a los contratos a término fijo y modificaciones en el contrato para aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Por otra parte, no se aprobó la propuesta de trabajo por tiempo parcial o por horas.

Son diversos los cambios introducidos y aún se están realizando análisis por parte de empleadores para establecer su impacto. Algunos de los asuntos destacados se refieren al aumento escalonado del recargo dominical y festivo que en el 2025 será del 80 %, en el 2026 será del 90 % y en el 2027 del 100 %. El recargo nocturno inicia desde las 7:00 p. m. y regirá seis meses después de la expedición de la ley y se mantiene la flexibilidad de la jornada laboral de común acuerdo entre las partes. Para el efecto se eliminó el párrafo del artículo 12, permitiendo excepciones para que empleador y trabajador acuerden la jornada semanal mediante jornadas flexibles de trabajo distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, el cual podrá coincidir con el domingo.

Se da carácter laboral al contrato de aprendizaje del SENA con el 75 % de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) en etapa lectiva y una remuneración del 100 % en etapa práctica, así como cotización a salud y pensión, afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), primas y vacaciones. También se

Los asuntos de mayor discusión se centraron en la modificación de la jornada nocturna y los recargos dominicales y festivos, así como en las exenciones de estas y otras disposiciones a las micro y medianas empresas, el límite a los contratos a término fijo y modificaciones en el contrato para aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

avaló una multa mensual de 1,5 SMMLV por aprendiz no contratado. La vinculación de las madres comunitarias y sustitutas entrará a regir 12 meses después de aprobado el proyecto, y se eliminarán los subsidios de los cuales son beneficiarias cuando se formalicen laboralmente.

Para el sector prestador de servicios de salud existen asuntos que son motivo de especial análisis por la dinámica continua del servicio del que se trata. Uno de ellos es el relacionado con las disposiciones del trabajo suplementario y que, justamente por las particularidades de un servicio que no tiene solución de continuidad, fue exceptuado en la reforma. Al respecto, el artículo 13 de la Ley 2466 del 2025 establece:

*Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así: "ARTÍCULO 22. **Límite al trabajo suplementario.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas a nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. **Parágrafo.** Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 del 2018 y sus decretos reglamentarios, y al **sector salud, conforme a la normatividad vigente.** (Énfasis añadido)*

Conforme a la anterior excepción, vale la pena revisar las disposiciones de la normatividad vigente aplicable como límite al trabajo suplementario del sector salud.

Jornada laboral

Es preciso recordar que la jornada ordinaria máxima de trabajo se entiende como el tiempo máximo que la norma permite que el trabajador pueda laborar al servicio de un empleador.

En el sector público

Para los colaboradores del sector público hay algunos aspectos en materia de régimen laboral y ciertas disposiciones especiales que les son aplicables debido a su condición de empleados públicos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, la jornada máxima legal para los empleados públicos nacionales es de 44 horas a la semana. Según lo establecido en el artículo 21 de dicho decreto, se infiere que los empleos de tiempo completo tienen una jornada diaria de 8 horas, jornada que en virtud de la Sentencia C-1063 del 2000 de la Corte Constitucional, se aplica a los empleados públicos territoriales, entre ellos, a los que laboran en entidades prestadoras de servicios de salud.

Para los empleados públicos que cumplen funciones en el campo médico —asistencial en las instituciones prestadoras de servicios de salud—, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley 269 de 1996², la Ley 100 de 1993³ y la nomenclatura y la clasificación de empleos del sector salud, corresponde al que tiene por objeto la prestación directa de servicios médicos, odontológicos, quirúrgicos, hospitalarios, farmacéuticos, así como

servicios paramédicos y demás, conducentes a conservar o restablecer la salud de los pacientes.

El personal asistencial que preste directamente servicios de salud podrá desempeñar más de un empleo en entidades de derecho público. La jornada de trabajo del personal que cumple funciones de carácter asistencial en las entidades prestadoras de servicios de salud podrá ser máximo de doce horas diarias sin que en la semana exceda de 66 horas, cualquiera sea la modalidad de su vinculación. (Ley 269 de 1996, art. 2) (Énfasis añadido)

Es de anotar que esta jornada máxima diaria (12 horas), aplica para aquellas personas que tengan más de una vinculación con el Estado. Quiere decir lo anterior que, para un profesional de la salud que no tiene más de una vinculación con el Estado, la jornada es de 44 horas a la semana, esto es, la establecida en las resoluciones de nombramiento.

Tal como lo ha descrito en diversos conceptos el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los profesionales de la salud deben cumplir con las 44 horas a la semana y lo que esté por fuera de ellas, de acuerdo con la Ley 269 de 1996, podrá ser reconocido por medio de otra vinculación con la misma entidad, siempre que no se superen 12 horas diarias de trabajo o 66 semanales⁴.

En el sector privado

Según el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado

² “Por la cual se regula parcialmente el artículo 128 de la Constitución Política, en relación con quienes prestan servicios de salud en las entidades de derecho público”.

³ “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.

⁴ Concepto del DAFP, Sector Salud Varias Preguntas, Rad. 3644ER2009.

por la Ley 2101 del 2021, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 del 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de 42 horas a la semana. La jornada máxima semanal puede ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador/a, de cinco a seis días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario puede distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador debe laborar en jornada nocturna, tiene derecho al pago del recargo correspondiente.

Al respecto, se establecen las siguientes excepciones:

(a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínima cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

(b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

(c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

(d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devenga el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1.º. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.



Con la última reforma se establece que el trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m. Si el trabajador debe trabajar en jornadas comprendidas entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. su trabajo debe remunerarse con un recargo nocturno del 35 % adicional al valor de la hora diurna

Parágrafo 2.º. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

Con la última reforma se establece que el trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m. Si el trabajador debe trabajar en jornadas comprendidas entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. su trabajo debe remunerarse con un recargo nocturno del 35 % adicional al valor de la hora diurna.

Las horas trabajadas por fuera de la jornada habitual se remuneran como horas extras. Si el trabajo extra se desarrolla dentro de la jornada diurna, cada hora extra se debe pagar con un recargo del 25 %; si, por el contrario, se desarrollan en la jornada nocturna las horas extras se pagan como nocturnas con recargo del 75 %.

Conforme el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo

suplementario o de horas extras es aquel que “excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal”.

Es importante tener en cuenta que no es posible compensar en tiempo el trabajo extra desarrollado, porque la norma no lo contempló y porque las horas extras son un elemento del salario y, por tanto, aquel deberá ser tenido en cuenta para el pago de la liquidación de prestaciones sociales.

Ahora bien, en el sector privado, si un empleador desea ampliar dicha jornada, debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3 del Decreto 13 de 1967 que dispone:

También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Énfasis añadido)

En el marco de la anterior disposición, el artículo 4 del Decreto Reglamentario 995 de 1968⁵, reglamentario de la Ley 73 de 1966 y que fuera incorporado al Código Sustantivo del Trabajo, dispone que

Cuando una empresa considere que determinada actividad suya requiere

⁵ “Por el cual se reglamenta la Ley 73 de 1966, incorporada al Código Sustantivo del Trabajo mediante Decreto número 13 de 1967”. Establece disposiciones sobre protección de los trabajadores.

por razón de su misma naturaleza, o sea necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba, por lo tanto, proseguirse los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la dirección regional del trabajo, o en su defecto ante la inspección del trabajo del lugar, para los fines del artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este sentido, el numeral 2 del artículo 162, modificado por la Ley 2466 del 2025, establece que

2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

A su vez, el párrafo de este artículo establece que

No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le

Aunque para algunos ha surgido la inquietud de que al exceptuar al sector salud de las disposiciones del artículo 22 —trabajo suplementario—, este debe regirse por la normatividad anterior que contempla el trámite del permiso; lo cierto es que, con las modificaciones del artículo 12, no se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo.

suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley. (Énfasis añadido)

Esta disposición elimina las autorizaciones por parte del Ministerio de Trabajo y Protección Social y deja a entera responsabilidad del empleador el registro, el control, el reconocimiento y el pago de ese trabajo extra, so pena de sanciones en caso de no hacerlo como dispone la ley.

Aunque para algunos ha surgido la inquietud de que al exceptuar al sector salud de las disposiciones del artículo 22 —trabajo suplementario—, este debe regirse por la normatividad anterior que contempla el trámite del permiso; lo cierto es que, con las modificaciones del artículo 12, no se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo, lo que genera una derogación tácita de las disposiciones normativas que establecían su obligatoriedad. Esta es una condición que, para el caso de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS), dada la naturaleza del servicio que prestan, evitará trámites engorrosos y demorados y constituye una decisión en el sentido correcto. Aunque el ministerio de manera verbal ha precisado no requerirse el permiso, ante cualquier duda o dificultad en la práctica, se elevará consulta formal a la entidad. 