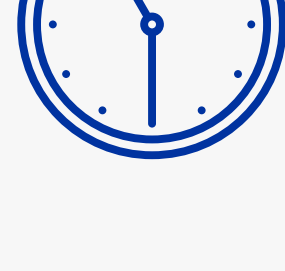




# Jornada de trabajo



Es el tiempo en el que un trabajador se compromete a trabajar en servicio de un empleador para realizar las actividades asignadas. El empleador deberá distribuir la jornada laboral de forma tal que se garantice el descanso del empleado, así mismo, como un equilibrio entre la vida laboral y personal. La jornada de trabajo está definida por la norma, la cual determina el número de horas máximo en el día y en la semana, la forma de remuneración del trabajo suplementario (horas extras, recargo nocturno y trabajo dominical). Dicha jornada máxima se constituye en un derecho irrenunciable y es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores. La norma también establece unas jornadas especiales que se pueden aplicar dependiendo del tipo de actividad.

» Haz clic en cada botón para ver más



## Actividades que no se sujetan a una jornada máxima

En las actividades no sujetas a jornada máxima legal, cuando se prestan los servicios en:

- Cargos de dirección, confianza y manejo.
- Labores domésticas, urbanas y campestres.
- Actividades discontinuas o intermitentes y de siempre vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo.

La jornada extraordinaria o suplementaria es aquella en la que el servicio se prolonga por el aumento de la actividad, es decir, que va más allá de la jornada normal de trabajo, por lo que deberá presentarse posterior a esta jornada, se podrá dar en los siguientes casos:

- Quando exista autorización del Ministerio de Trabajo:  
[Ver más](#)
- Quando medie fuerza mayor, caso fortuito y accidente:  
[Ver más](#)
- Quando el trabajo deba realizarse sin solución de continuidad:  
[Ver más](#)

Adicional a las anteriores limitaciones, se consagra una adicional respecto a la jornada extraordinaria, ya que se fija un máximo de trabajo:

- La Ley permite realizar hasta 2 horas diarias extras o 12 semanales.
- Sin embargo, si se pacta que se extienda la jornada para el descanso el sábado.
- No se podrán superar en total 10 horas de trabajo diarias.

Es importante, tener siempre presente que para que pueda proceder el trabajo suplementario, se requiere:

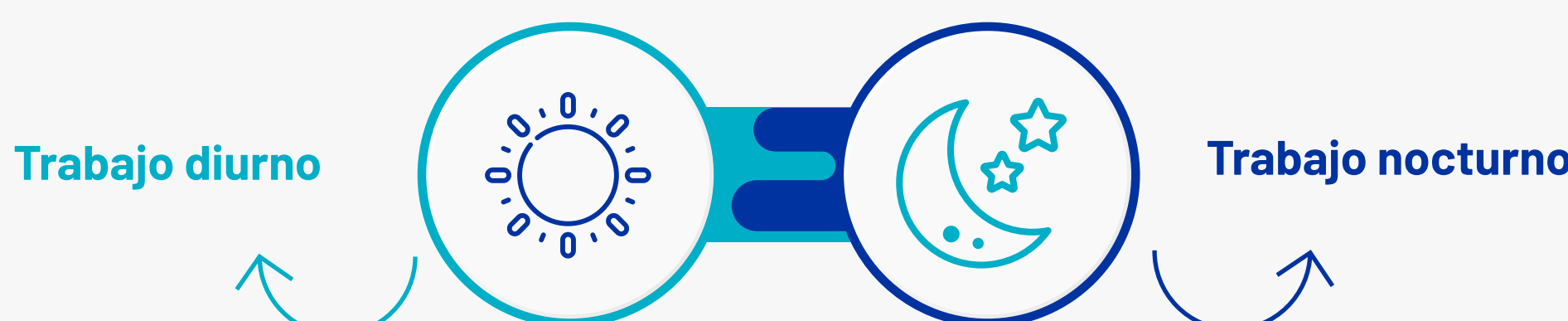
[Ver más](#)

Así mismo, es importante tener presente respecto al trabajo suplementario y al pago del mismo, cuando no se generan horas extras:

[Ver más](#)

## En la jornada complementaria, debemos diferenciar entre las horas extras nocturnas y las horas extras diurnas, las cuales tienen las siguientes características:

» Haz clic en cada uno de los botones para ver más



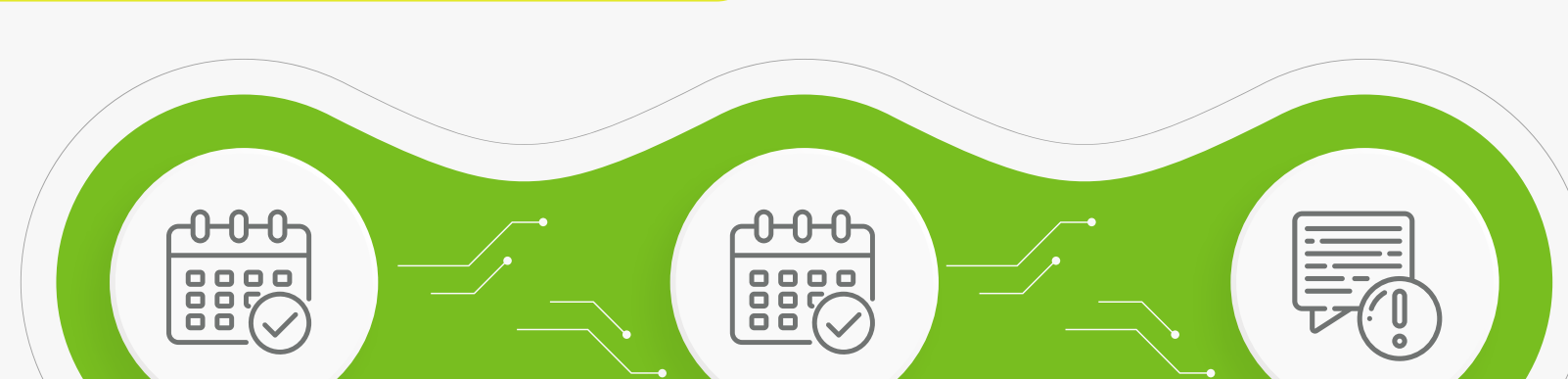
El trabajo nocturno debe obedecer a la necesidad o naturaleza de la empresa, puesto que este tipo de trabajo no debe establecerse al arbitrio del empleador, ya que este implica mayor desgaste del trabajador.

Respecto a los descansos dominicales y festivos, es importante advertir, que estos al ser fechas para los descansos de los trabajadores, tienen un recargo adicional y especial, ya que los trabajos en estas jornadas, deberán hacer una excepción.

Es importante tener presente cuando se realicen estas jornadas lo siguiente:

- Se remunera con el salario ordinario de un día excluyendo el pago del trabajo suplementario o de horas extras.
- En los salarios, está incluido el pago de los dominicales.
- Se remunera con un recargo del 75% del salario ordinario, y es acumulable con los demás recargos, por trabajo diurno y nocturno.
- Se debe diferenciar, si el domingo es "habitual" u "ocasional".

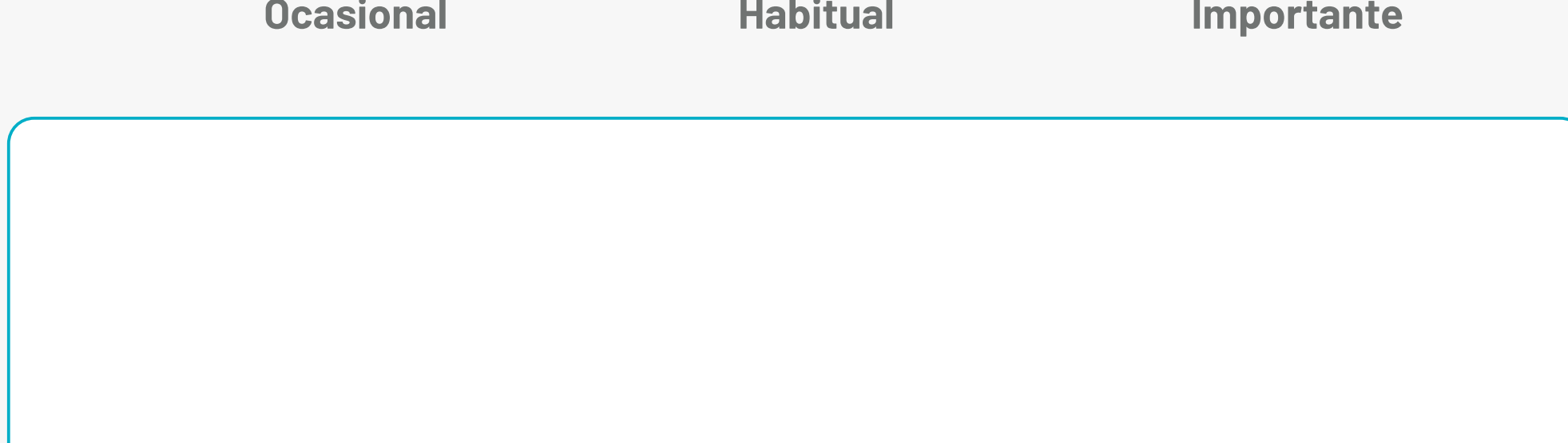
[Haz clic en cada botón para conocer más](#)



Ocasional

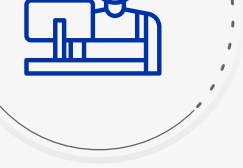
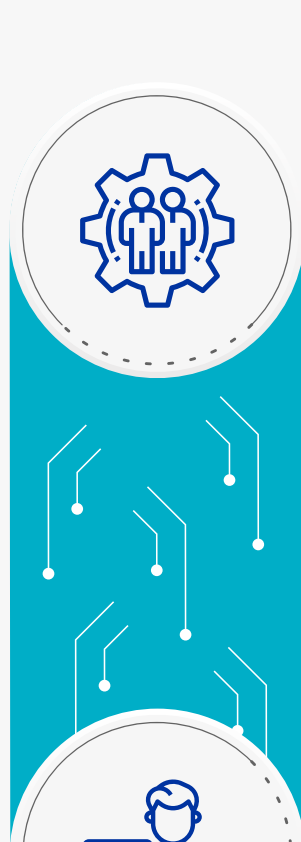
Habitual

Importante



## Disponibilidad

Recientemente la Corte Suprema de Justicia por medio de la sentencia SL5584-2017, se pronunció sobre el pago de recargo por trabajo cuando los trabajadores llegaran a estar en disponibilidad para su empleador y cómo debe realizarse el pago de dichas disponibilidades.

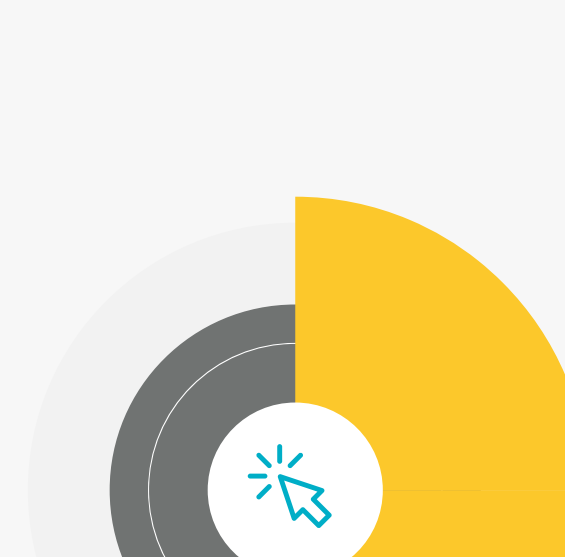


[Haz clic en cada uno de los botones](#)

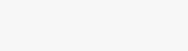
Por lo anterior, se enumeran varios componentes para determinar si tienen esta calidad, como revisar la naturaleza del servicio que los empleados presten, la representación que un empleado pueda tener de la empresa, la importancia de sus funciones y si éste puede comprometer a la compañía con sus decisiones.

De la disponibilidad en sí misma, debemos diferenciar las siguientes situaciones:

- El empleador da la instrucción al empleado de la realización de una labor extendiendo su turno o jornada laboral: en este caso no hay disponibilidad y se deberá pagar la hora extra y los recargos a los que haya lugar.
- El trabajador voluntariamente extiende su jornada de trabajo para culminar sus funciones o trabajos asignados: en este caso no se genera ni disponibilidad, ni horas extra.



[Haz clic en el botón para ver los ejemplos](#)







# Jornada de trabajo



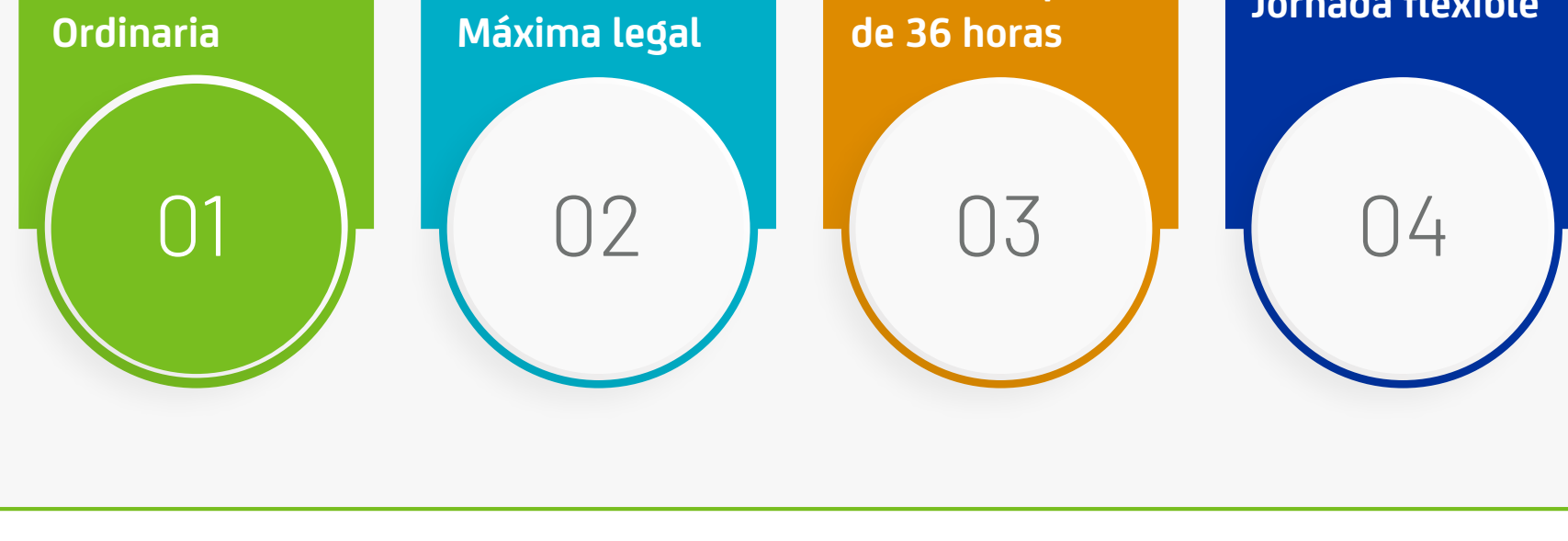
Es el tiempo en el que un trabajador se compromete a trabajar en servicio de un empleador para realizar las actividades asignadas.

El empleador deberá distribuir la jornada laboral de forma tal que se garantice el descanso del empleado, así mismo, como un equilibrio entre la vida laboral y personal.

La jornada de trabajo está definida por la norma, la cual determina el número de horas máximo en el día y en la semana, la forma de remuneración del trabajo suplementario (horas extras, recargo nocturno y trabajo dominical). Dicha jornada máxima se constituye en un derecho irrenunciable y es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores.

La norma también establece unas jornadas especiales que se pueden aplicar dependiendo del tipo de actividad.

» Haz clic en cada botón para ver más



La jornada ordinaria es aquella que las partes pactan sobre las horas de trabajo diarias o semanales, la cual está siempre limitada por la jornada máxima legal, por lo que las mismas, podrán pactar una jornada menor de la establecida como máxima legal.

Existen ciertas excepciones a la jornada máxima legal, en la que por el ejercicio de ciertas actividades tengan unas horas inferiores en número de horas, como en los siguientes casos:

**A continuación, explicaremos la forma en la cual se puede aplicar la jornada:**

## Actividades que no se sujetan a una jornada máxima

En las actividades no sujetas a jornada máxima legal, cuando se prestan los servicios en:

- Cargos de dirección, confianza y manejo.
- Labores domésticas, urbanas y campestres.
- Actividades discontinuas o intermitentes y de siempre vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo.

La jornada extraordinaria o suplementaria es aquella en la que el servicio se prolonga por el aumento de la actividad, es decir, que va más allá de la jornada normal de trabajo, por lo que deberá presentarse posterior a esta jornada, se podrá dar en los siguientes casos:

- Quando exista autorización del Ministerio de Trabajo:  
**Ver más** Este permiso se otorga, siempre que no exceda las doce (12) horas a la semana.
- Quando medie fuerza mayor, caso fortuito y accidente:  
**Ver más** Estos casos se presentan, cuando ocurran trabajos urgentes o necesidades técnicas.
- Quando el trabajo deba realizarse sin solución de continuidad:  
**Ver más** Estos casos se presentan cuando se realicen turnos sucesivos de trabajadores, los cuales tienen una limitación de cincuenta y seis horas semanales.

Adicional a las anteriores limitaciones, se consagra una adicional respecto a la jornada extraordinaria, ya que se fija un máximo de trabajo:

- La Ley permite realizar hasta 2 horas diarias extras o 12 semanales.
- Sin embargo, si se pacta que se extienda la jornada para el descanso el sábado.
- No se podrán superar en total 10 horas de trabajo diarias.

Es importante, tener siempre presente que para que pueda proceder el trabajo suplementario, se requiere:

**Ver más**

- 01. Ser autorizado por el empleador o la persona facultada para ello:** lo más recomendable, es que dicha autorización conste por escrito.
- 02.** Efectuarse a continuación de la terminación de la jornada ordinaria.
- 03. No ser superior a dos horas diarias ni a doce horas semanales:** se debe tener en cuenta las excepciones a estas limitaciones.
- 04. Registrar el trabajo suplementario en un libro de horas extras:** se deberá llevar diariamente un registro de cada trabajador, con su nombre, edad, sexo, cargo, número de horas trabajadas extraordinarias diurnas y nocturnas y los recargos legales.
- 05. Relación de las horas suplementarias trabajadas:** la compañía, debe suministrar al trabajador esta relación de las horas trabajadas.

» Haz clic en cada uno de los botones para ver más



**El realizado entre las 6:00 am y las 9:00 pm.**

- El trabajo **extra diurno** se recarga con un **25%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

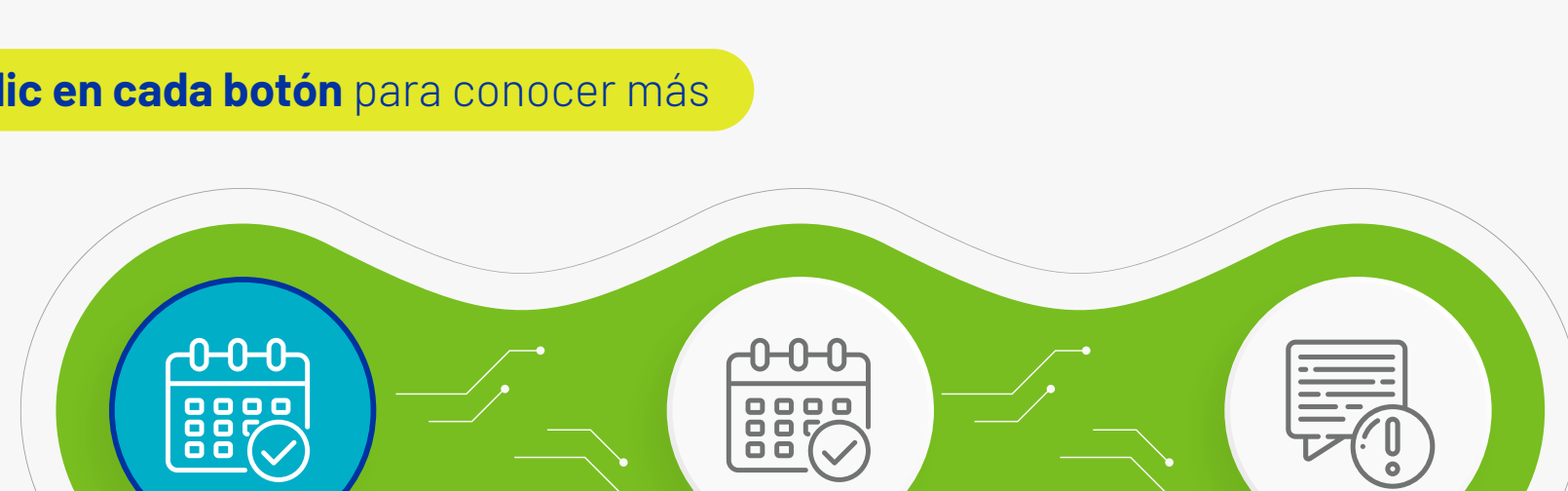
El trabajo nocturno debe obedecer a la necesidad o naturaleza de la empresa, puesto que este tipo de trabajo no debe establecerse al arbitrio del empleador, ya que este implica mayor desgaste del trabajador.

Respecto a los descansos dominicales y festivos, es importante advertir, que estos al ser fechas para los descansos de los trabajadores, tienen un recargo adicional y especial, ya que los trabajos en estas jornadas, deberán hacer una excepción.

**Es importante tener presente cuando se realicen estas jornadas lo siguiente:**

- Se remunera con el salario ordinario de un día excluyendo el pago del trabajo suplementario o de horas extras.
- En los salarios, está incluido el pago de los dominicales.
- Se remunera con un recargo del 75% del salario ordinario, y es acumulable con los demás recargos, por trabajo diurno y nocturno.
- Se debe diferenciar, si el domingo es "habitual" u "ocasional".

**Haz clic en cada botón para conocer más**



**Cuando el trabajador labora hasta 2 domingos o festivos durante el mes calendario. El empleado tiene derecho a:**

1. Elegir el pago completo del dominical, es decir, no descansa.
2. Elegir descansar un día de la semana siguiente, el cual se le remunera como si lo hubiera trabajado.

## Disponibilidad

Recientemente la Corte Suprema de Justicia por medio de la sentencia SL5584-2017, se pronunció sobre el pago de recargo por trabajo cuando los trabajadores llegaran a estar en disponibilidad para su empleador y cómo debe realizarse el pago de dichas disponibilidades.



### Para empleados que no de dirección

En la mencionada sentencia se establece que existe disponibilidad cuando un asignado que no es de dirección, confianza y manejo y tiene asignado además de su jornada ordinaria, tiempos adicionales en los cuales debe estar atento (disponible e instrucción) frente a cualquier requerimiento, solicitud e instrucción por parte de su empleador, que lo mantenga en imposibilidad de disfrutar su tiempo de descanso.

**Haz clic en cada uno de los botones**

Por lo anterior, se enumeran varios componentes para determinar si tienen esta calidad, como revisar la naturaleza del servicio que los empleados presten, la representación que un empleado pueda tener de la empresa, la importancia de sus funciones y si éste puede comprometer a la compañía con sus decisiones.

**De la disponibilidad en sí misma, debemos diferenciar las siguientes situaciones:**

- El empleador da la instrucción al empleado de la realización de una labor extendiendo su turno o jornada laboral: en este caso no hay disponibilidad y se deberá pagar la hora extra y los recargos a los que haya lugar.
- El trabajador voluntariamente extiende su jornada de trabajo para culminar sus funciones o trabajos asignados: en este caso no se genera ni disponibilidad, ni horas extra.

A manera de ejemplos, podemos establecer que la disponibilidad se puede presentar en aquellos casos en los que se dé una "asistencia por conexión remota" en los casos en los que el empleado debe estar conectado remotamente para la solución y seguimiento de los eventos que se presenten, o en los casos en los que se dé una "asistencia telefónica" que se presente en los casos en los que el empleado deba estar pendiente de su teléfono móvil y contestar siempre que sea requerido o en los casos en los que el mismo deba desplazarse al sitio de trabajo y previamente había sido asignado a prestar el servicio presencial, durante su período de descanso.

Por lo tanto, es importante revisar los cargos en los cuales se requiere una disponibilidad, puesto que de la naturaleza de estos van a depender la remuneración que los mismos tengan de estos tiempos en los que presenten el servicio y que inclusive requieren el pago por estar "atentos" al llamado por parte del empleador.

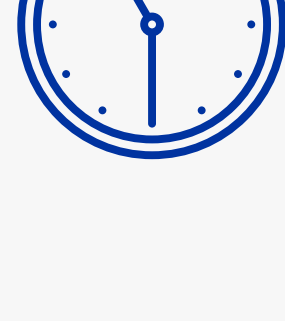


**Haz clic en el botón para ver los ejemplos**





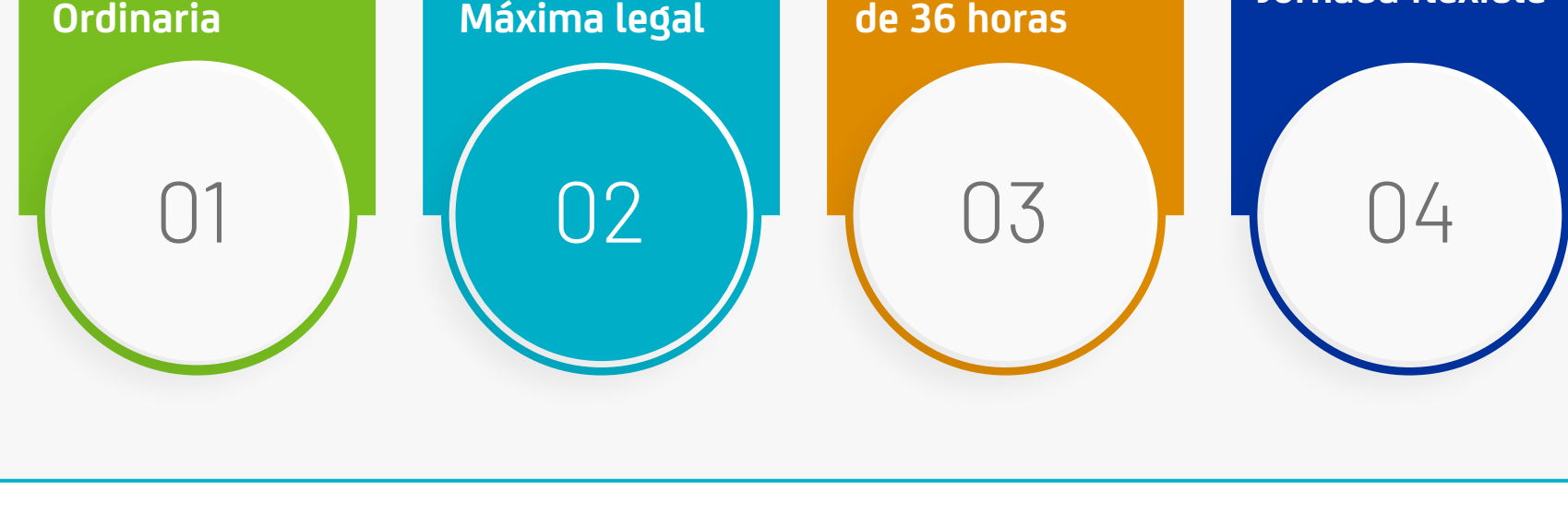
# Jornada de trabajo



Es el tiempo en el que un trabajador se compromete a trabajar en servicio de un empleador para realizar las actividades asignadas. El empleador deberá distribuir la jornada laboral de forma tal que se garantice el descanso del empleado, así mismo, como un equilibrio entre la vida laboral y personal.

La jornada de trabajo está definida por la norma, la cual determina el número de horas máximo en el día y en la semana, la forma de remuneración del trabajo suplementario (horas extras, recargo nocturno y trabajo dominical). Dicha jornada máxima se constituye en un derecho irrenunciable y es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores. La norma también establece unas jornadas especiales que se pueden aplicar dependiendo del tipo de actividad.

» Haz clic en cada botón para ver más



Es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana. Es el tope máximo de horas durante las cuales una persona debe destinar a su trabajo. Es el período máximo de tiempo durante el cual una persona puede destinar a su trabajo, este máximo no aplica para:

- Menores de edad trabajadores, los que tienen entre 15 y 17 años, su jornada máxima es de 6 horas diarias y 36 a la semana.

## Actividades que no se sujetan a una jornada máxima

En las actividades no sujetas a jornada máxima legal, cuando se prestan los servicios en:

- Cargos de dirección, confianza y manejo.
- Labores domésticas, urbanas y campestres.
- Actividades discontinuas o intermitentes y de siempre vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo.

La jornada extraordinaria o suplementaria es aquella en la que el servicio se prolonga por el aumento de la actividad, es decir, que va más allá de la jornada normal de trabajo, por lo que deberá presentarse posterior a esta jornada, se podrá dar en los siguientes casos:

- Quando exista autorización del Ministerio de Trabajo: [Ver más](#)
- Quando medie fuerza mayor, caso fortuito y accidente: [Ver más](#)
- Quando el trabajo deba realizarse sin solución de continuidad: [Ver más](#)

Adicional a las anteriores limitaciones, se consagra una adicional respecto a la jornada extraordinaria, ya que se fija un máximo de trabajo:

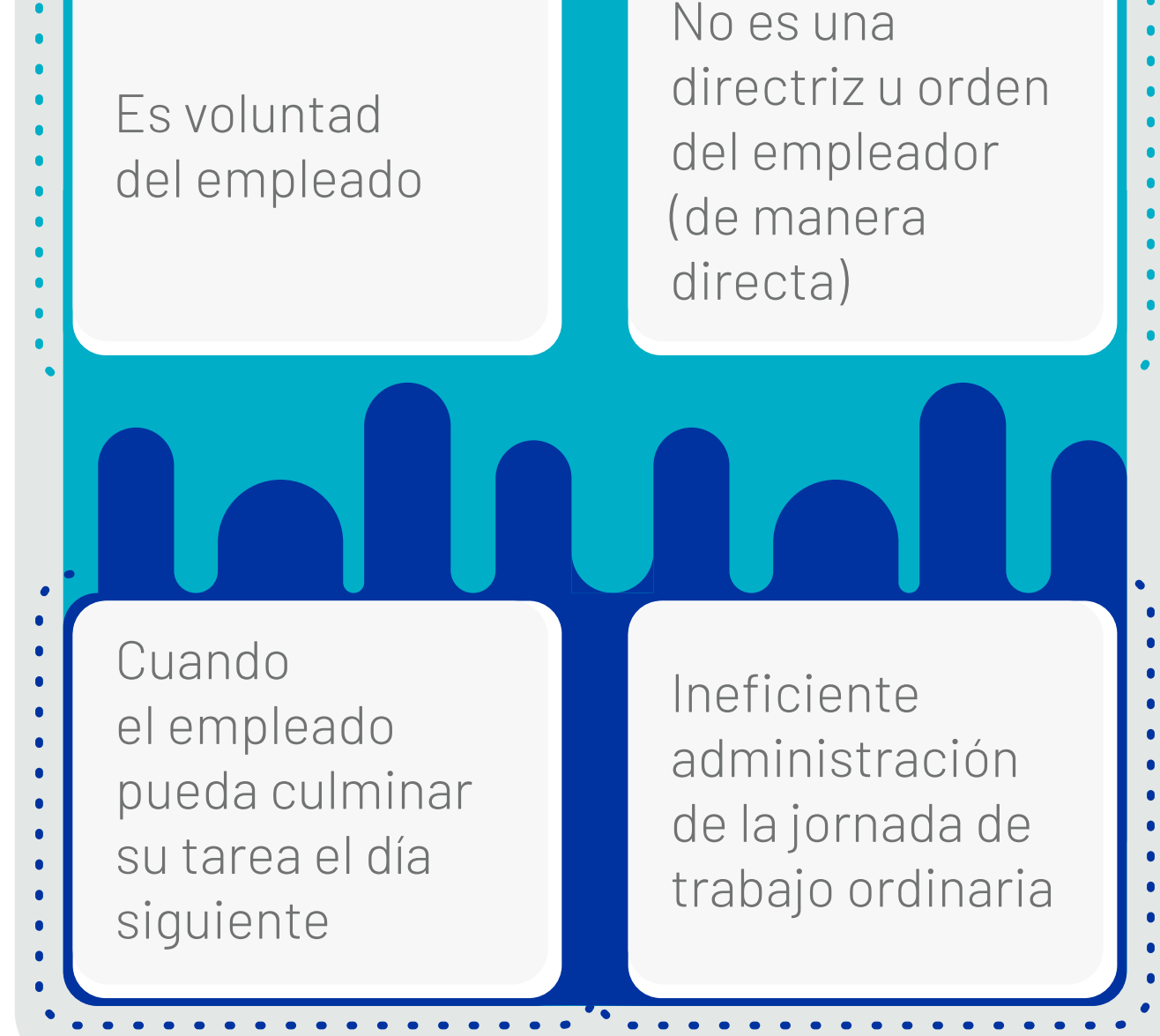
- La Ley permite realizar hasta 2 horas diarias extras o 12 semanales.
- Sin embargo, si se pacta que se extienda la jornada para el descanso el sábado.
- No se podrán superar en total 10 horas de trabajo diarias.

Es importante, tener siempre presente que para que pueda proceder el trabajo suplementario, se requiere:

[Ver más](#)

Así mismo, es importante tener presente respecto al trabajo suplementario y al pago del mismo, cuando no se generan horas extras:

[Ver más](#)



El trabajo nocturno debe obedecer a la necesidad o naturaleza de la empresa, puesto que este tipo de trabajo no debe establecerse al arbitrio del empleador, ya que este implica mayor desgaste del trabajador.

Respecto a los descansos dominicales y festivos, es importante advertir, que estos al ser fechas para los descansos de los trabajadores, tienen un recargo adicional y especial, ya que los trabajos en estas jornadas, deberán hacer una excepción.

Es importante tener presente cuando se realicen estas jornadas lo siguiente:

- Se remunera con el salario ordinario de un día excluyendo el pago del trabajo suplementario o de horas extras.
- En los salarios, está incluido el pago de los dominicales.
- Se remunera con un recargo del 75% del salario ordinario, y es acumulable con los demás recargos, por trabajo diurno y nocturno.
- Se debe diferenciar, si el domingo es "habitual" u "ocasional".

[Haz clic en cada botón para conocer más](#)



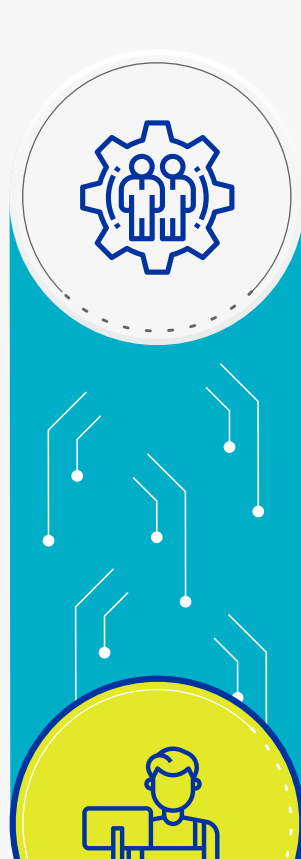
Quando el trabajador labora 3 o más domingos o festivos durante el mes calendario. El empleado tiene derecho a:

El empleado no tiene las mismas opciones que cuando labora de manera ocasional un domingo:

- Se le debe pagar el recargo del 75% sobre el valor del salario ordinario y además concederle un día de descanso compensatorio remunerado.

## Disponibilidad

Recientemente la Corte Suprema de Justicia por medio de la sentencia SL5584-2017, se pronunció sobre el pago de recargo por trabajo cuando los trabajadores llegaran a estar en disponibilidad para su empleador y cómo debe realizarse el pago de dichas disponibilidades.



### Para empleado de dirección

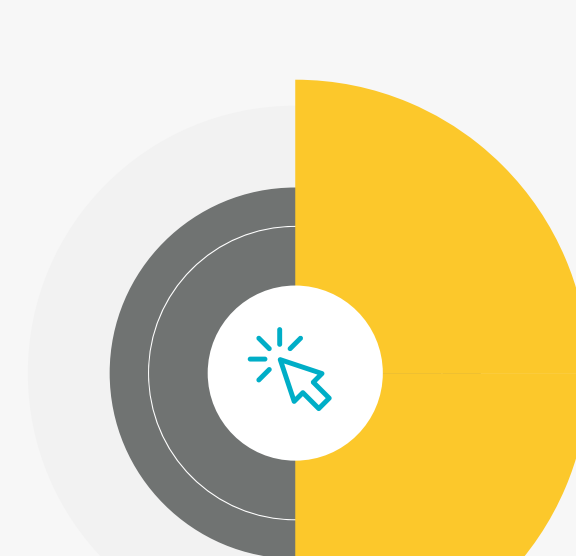
Respecto a la definición de los empleados de dirección, confianza y manejo, en la Ley no se establece de manera clara quienes pueden tener esta condición, sin embargo, se ha entendido por varios pronunciamientos que se deberá revisar tanto la calidad del empleado como las atribuciones asignadas para el cargo.

[Haz clic en cada uno de los botones](#)

Por lo anterior, se enumeran varios componentes para determinar si tienen esta calidad, como revisar la naturaleza del servicio que los empleados presten, la representación que un empleado pueda tener de la empresa, la importancia de sus funciones y si éste puede comprometer a la compañía con sus decisiones.

De la disponibilidad en sí misma, debemos diferenciar las siguientes situaciones:

- El empleador da la instrucción al empleado de la realización de una labor extendiendo su turno o jornada laboral: en este caso no hay disponibilidad y se deberá pagar la hora extra y los recargos a los que haya lugar.
- El trabajador voluntariamente extiende su jornada de trabajo para culminar sus funciones o trabajos asignados: en este caso no se genera ni disponibilidad, ni horas extra.



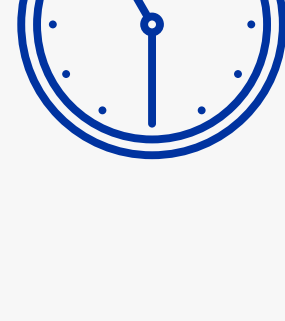
[Haz clic en el botón para ver los ejemplos](#)





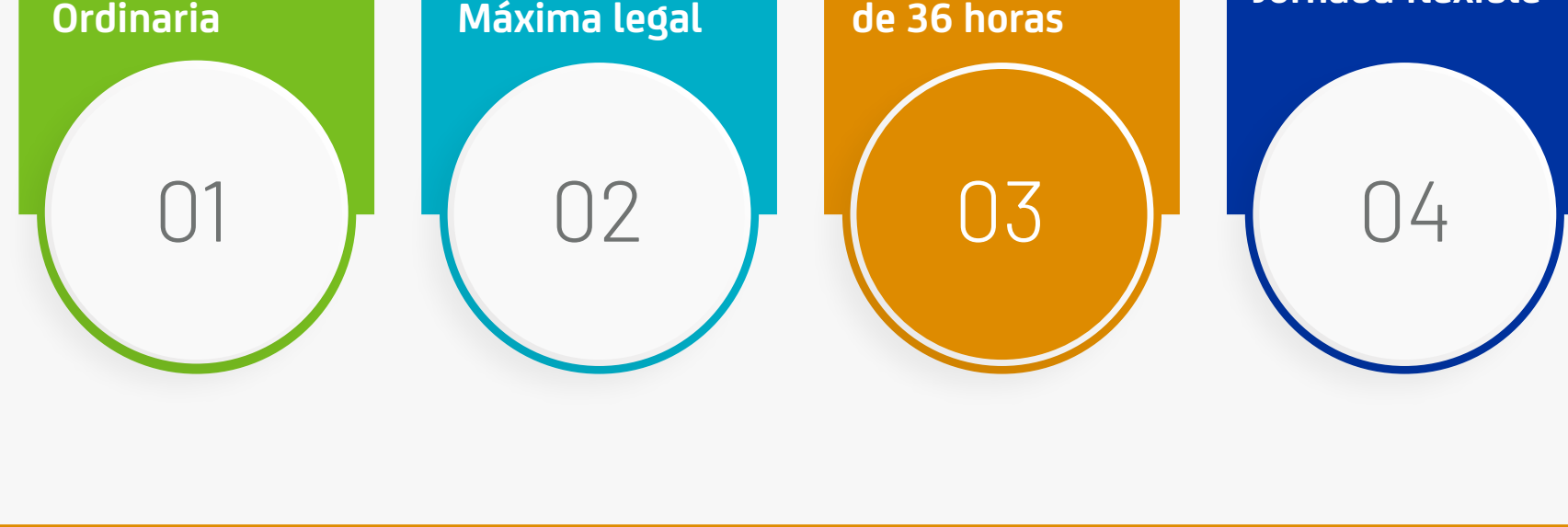


# Jornada de trabajo



Es el tiempo en el que un trabajador se compromete a trabajar en servicio de un empleador para realizar las actividades asignadas. El empleador deberá distribuir la jornada laboral de forma tal que se garantice el descanso del empleado, así mismo, como un equilibrio entre la vida laboral y personal. La jornada de trabajo está definida por la norma, la cual determina el número de horas máximo en el día y en la semana, la forma de remuneración del trabajo suplementario (horas extras, recargo nocturno y trabajo dominical). Dicha jornada máxima se constituye en un derecho irrenunciable y es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores. La norma también establece unas jornadas especiales que se pueden aplicar dependiendo del tipo de actividad.

» Haz clic en cada botón para ver más



Se utiliza en empresas que requieran funcionar 24 horas al día y cuyos puestos de trabajo se ocupen de manera sucesiva, por lo cual, al empleado no se le reconocerán recargos nocturnos, recargo por trabajo dominical o festivo, y devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo.

## Actividades que no se sujetan a una jornada máxima

En las actividades no sujetas a jornada máxima legal, cuando se prestan los servicios en:

- Cargos de dirección, confianza y manejo.
- Labores domésticas, urbanas y campestres.
- Actividades discontinuas o intermitentes y de siempre vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo.

La jornada extraordinaria o suplementaria es aquella en la que el servicio se prolonga por el aumento de la actividad, es decir, que va más allá de la jornada normal de trabajo, por lo que deberá presentarse posterior a esta jornada, se podrá dar en los siguientes casos:

- Cuando exista autorización del Ministerio de Trabajo: [Ver más](#)
- Cuando medie fuerza mayor, caso fortuito y accidente: [Ver más](#)
- Cuando el trabajo deba realizarse sin solución de continuidad: [Ver más](#)

Adicional a las anteriores limitaciones, se consagra una adicional respecto a la jornada extraordinaria, ya que se fija un máximo de trabajo:

- La Ley permite realizar hasta 2 horas diarias extras o 12 semanales.
- Sin embargo, si se pacta que se extienda la jornada para el descanso el sábado.
- No se podrán superar en total 10 horas de trabajo diarias.

Es importante, tener siempre presente que para que pueda proceder el trabajo suplementario, se requiere:

[Ver más](#)

Así mismo, es importante tener presente respecto al trabajo suplementario y al pago del mismo, cuando no se generan horas extras:

[Ver más](#)

## En la jornada complementaria, debemos diferenciar entre las horas extras nocturnas y las horas extras diurnas, las cuales tienen las siguientes características:

» Haz clic en cada uno de los botones para ver más



El trabajo nocturno debe obedecer a la necesidad o naturaleza de la empresa, puesto que este tipo de trabajo no debe establecerse al arbitrio del empleador, ya que este implica mayor desgaste del trabajador.

Respecto a los descansos dominicales y festivos, es importante advertir, que estos al ser fechas para los descansos de los trabajadores, tienen un recargo adicional y especial, ya que los trabajos en estas jornadas, deberán hacer una excepción.

Es importante tener presente cuando se realicen estas jornadas lo siguiente:

- Se remunera con el salario ordinario de un día excluyendo el pago del trabajo suplementario o de horas extras.
- En los salarios, está incluido el pago de los dominicales.
- Se remunera con un recargo del 75% del salario ordinario, y es acumulable con los demás recargos, por trabajo diurno y nocturno.
- Se debe diferenciar, si el domingo es "habitual" u "ocasional".

» Haz clic en cada botón para conocer más



Ocasional

Habitual

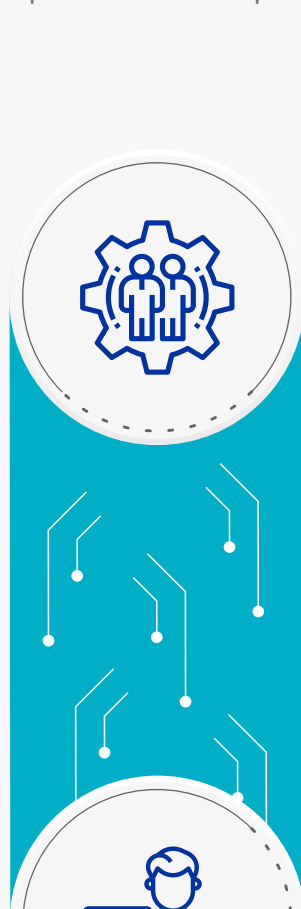
Importante



Por lo tanto, para poder liquidar estas variaciones en la jornada laboral, deberá tenerse en cuenta siempre los recargos por laborar en jornadas diurnas y nocturnas y si los mismos se realizan en dominicales o festivos.

## Disponibilidad

Recientemente la Corte Suprema de Justicia por medio de la sentencia SL5584-2017, se pronunció sobre el pago de recargo por trabajo cuando los trabajadores llegaran a estar en disponibilidad para su empleador y cómo debe realizarse el pago de dichas disponibilidades.

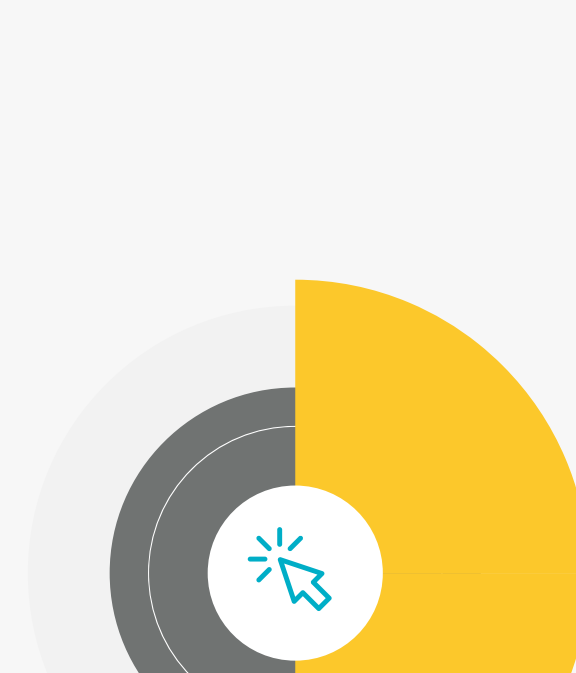


Haz clic en cada uno de los botones

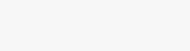
Por lo anterior, se enumeran varios componentes para determinar si tienen esta calidad, como revisar la naturaleza del servicio que los empleados presten, la representación que un empleado pueda tener de la empresa, la importancia de sus funciones y si éste puede comprometer a la compañía con sus decisiones.

De la disponibilidad en sí misma, debemos diferenciar las siguientes situaciones:

- El empleador da la instrucción al empleado de la realización de una labor extendiendo su turno o jornada laboral: en este caso no hay disponibilidad y se deberá pagar la hora extra y los recargos a los que haya lugar.
- El trabajador voluntariamente extiende su jornada de trabajo para culminar sus funciones o trabajos asignados: en este caso no se genera ni disponibilidad, ni horas extra.



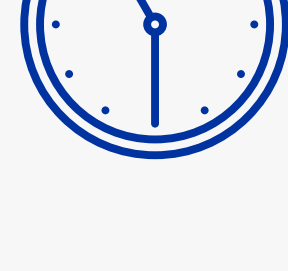
Haz clic en el botón para ver los ejemplos







# Jornada de trabajo



Es el tiempo en el que un trabajador se compromete a trabajar en servicio de un empleador para realizar las actividades asignadas.

El empleador deberá distribuir la jornada laboral de forma tal que se garantice el descanso del empleado, así mismo, como un equilibrio entre la vida laboral y personal.

La jornada de trabajo está definida por la norma, la cual determina el número de horas máximo en el día y en la semana, la forma de remuneración del trabajo suplementario (horas extras, recargo nocturno y trabajo dominical). Dicha jornada máxima se constituye en un derecho irrenunciable y es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores.

La norma también establece unas jornadas especiales que se pueden aplicar dependiendo del tipo de actividad.

» Haz clic en cada botón para ver más



En los casos en los que se pacte jornada flexible, es decir, cuando se pacte que la jornada de las cuarenta y ocho (48) horas y se distribuya en un término de seis (6) días, con un día de descanso obligatorio que puede coincidir con el domingo, en la que se reparte de manera variable las horas de trabajo diario durante la semana, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y máximo hasta diez (10) horas diarias.

## Actividades que no se sujetan a una jornada máxima

En las actividades no sujetas a jornada máxima legal, cuando se prestan los servicios en:

- Cargos de dirección, confianza y manejo.
- Labores domésticas, urbanas y campestres.
- Actividades discontinuas o intermitentes y de siempre vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo.

La jornada extraordinaria o suplementaria es aquella en la que el servicio se prolonga por el aumento de la actividad, es decir, que va más allá de la jornada normal de trabajo, por lo que deberá presentarse posterior a esta jornada, se podrá dar en los siguientes casos:

- Cuando exista autorización del Ministerio de Trabajo: [Ver más](#)
- Cuando medie fuerza mayor, caso fortuito y accidente: [Ver más](#)
- Cuando el trabajo deba realizarse sin solución de continuidad: [Ver más](#)

Adicional a las anteriores limitaciones, se consagra una adicional respecto a la jornada extraordinaria, ya que se fija un máximo de trabajo:

- La Ley permite realizar hasta 2 horas diarias extras o 12 semanales.
- Sin embargo, si se pacta que se extienda la jornada para el descanso el sábado.
- No se podrán superar en total 10 horas de trabajo diarias.

Es importante, tener siempre presente que para que pueda proceder el trabajo suplementario, se requiere:

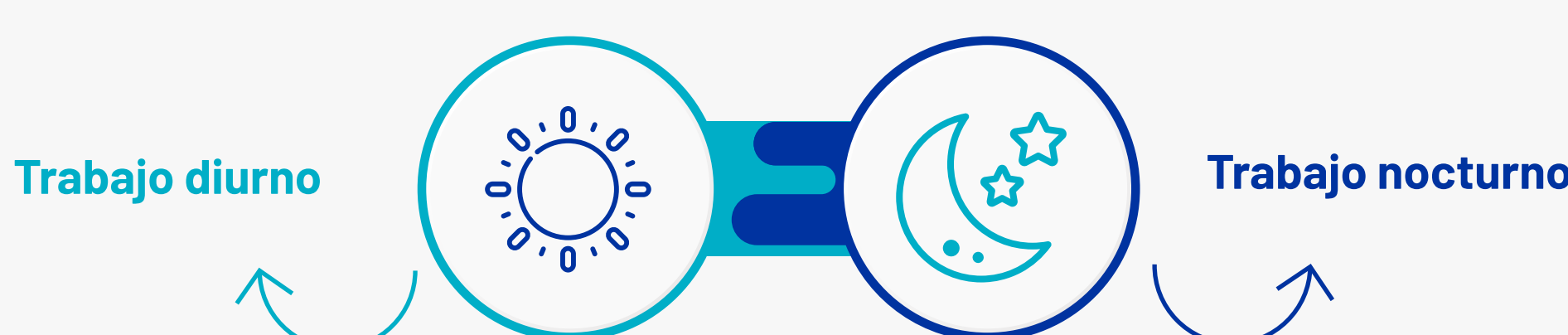
[Ver más](#)

Así mismo, es importante tener presente respecto al trabajo suplementario y al pago del mismo, cuando no se generan horas extras:

[Ver más](#)

## En la jornada complementaria, debemos diferenciar entre las horas extras nocturnas y las horas extras diurnas, las cuales tienen las siguientes características:

» Haz clic en cada uno de los botones para ver más



El trabajo nocturno debe obedecer a la necesidad o naturaleza de la empresa, puesto que este tipo de trabajo no debe establecerse al arbitrio del empleador, ya que este implica mayor desgaste del trabajador.

Respecto a los descansos dominicales y festivos, es importante advertir, que estos al ser fechas para los descansos de los trabajadores, tienen un recargo adicional y especial, ya que los trabajos en estas jornadas, deberán hacer una excepción.

Es importante tener presente cuando se realicen estas jornadas lo siguiente:

- Se remunera con el salario ordinario de un día excluyendo el pago del trabajo suplementario o de horas extras.
- En los salarios, está incluido el pago de los dominicales.
- Se remunera con un recargo del 75% del salario ordinario, y es acumulable con los demás recargos, por trabajo diurno y nocturno.
- Se debe diferenciar, si el domingo es "habitual" u "ocasional".

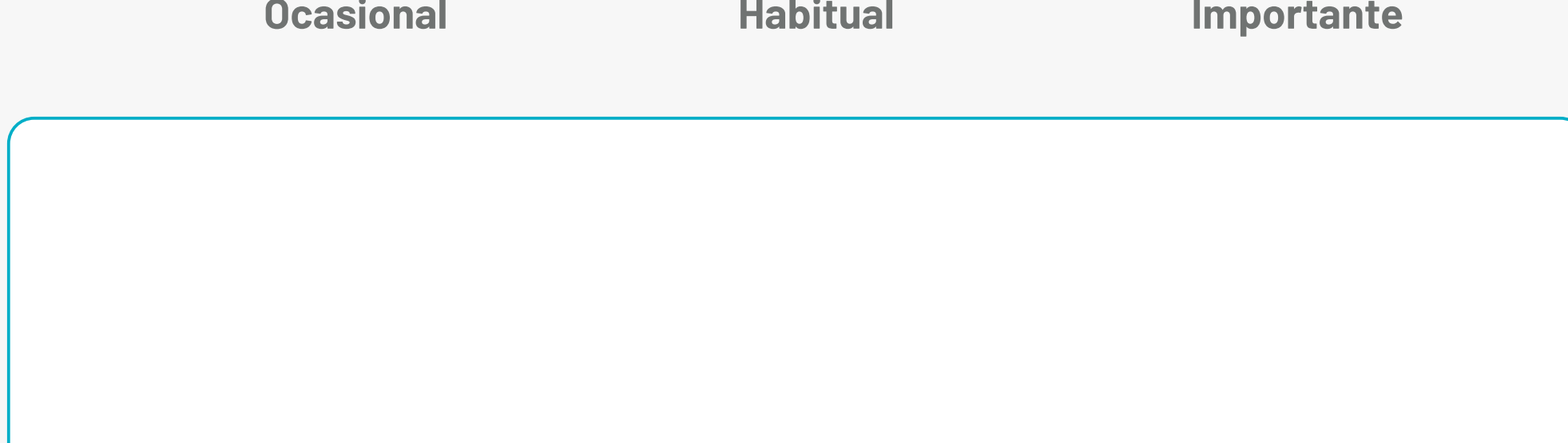
[Haz clic en cada botón para conocer más](#)



Ocasional

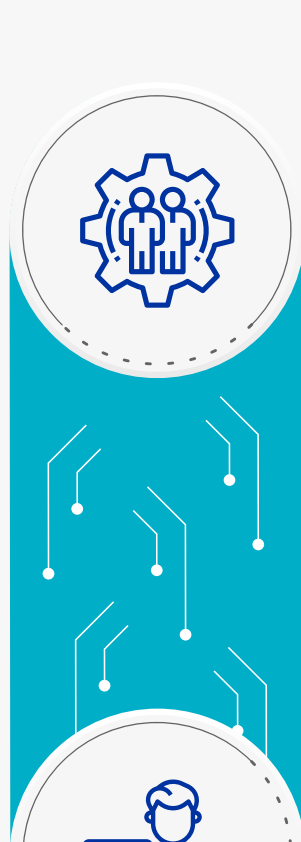
Habitual

Importante



## Disponibilidad

Recientemente la Corte Suprema de Justicia por medio de la sentencia SL5584-2017, se pronunció sobre el pago de recargo por trabajo cuando los trabajadores llegaran a estar en disponibilidad para su empleador y cómo debe realizarse el pago de dichas disponibilidades.

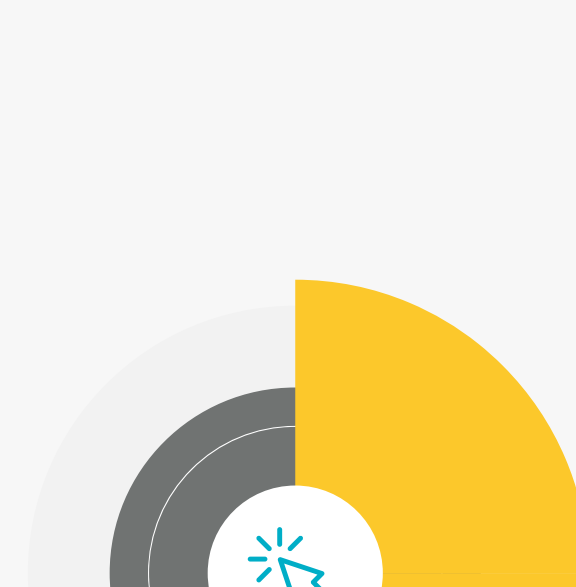


[Haz clic en cada uno de los botones](#)

Por lo anterior, se enumeran varios componentes para determinar si tienen esta calidad, como revisar la naturaleza del servicio que los empleados presten, la representación que un empleado pueda tener de la empresa, la importancia de sus funciones y si éste puede comprometer a la compañía con sus decisiones.

De la disponibilidad en sí misma, debemos diferenciar las siguientes situaciones:

- El empleador da la instrucción al empleado de la realización de una labor extendiendo su turno o jornada laboral: en este caso no hay disponibilidad y se deberá pagar la hora extra y los recargos a los que haya lugar.
- El trabajador voluntariamente extiende su jornada de trabajo para culminar sus funciones o trabajos asignados: en este caso no se genera ni disponibilidad, ni horas extra.



[Haz clic en el botón para ver los ejemplos](#)

