



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:

- Cuando exista autorización del Ministerio de Trabajo:
- Cuando medie fuerza mayor, caso fortuito y accidente:
- Cuando el trabajo deba realizarse sin solución de continuidad:

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.

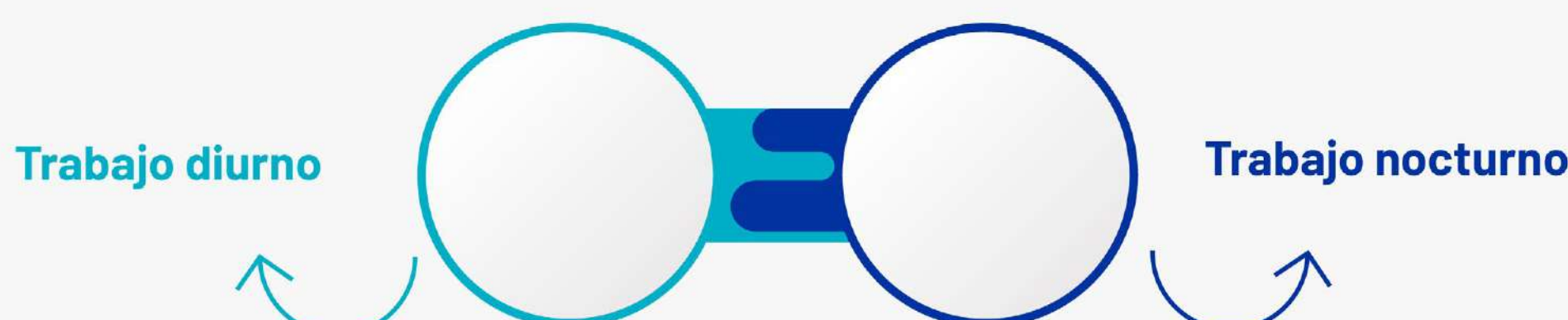
Es importante, tener siempre presente que para que pueda proceder el trabajo suplementario, se requiere:

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



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:

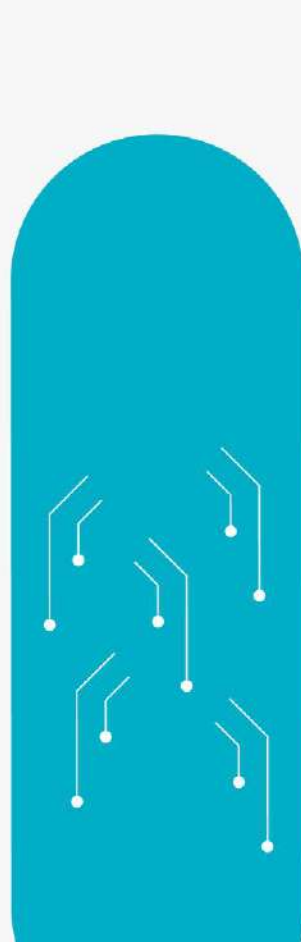
- Se remunera con el salario ordinario de un día excluyendo el pago del trabajo suplementario o de horas extras.
- En los salarios, está incluido el pago de los dominicales.
- Se remunera con un recargo del 75% del salario ordinario, y es acumulable con los demás recargos, por trabajo diurno y nocturno.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

Haz clic en cada botón para conocer más



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

