

¿CUANTAS HORAS EXTRAS PUEDO TRABAJAR AL MES CUÁNTOS DOMINGOS Y FESTIVOS PUEDO TRABAJAR AL MES?

CAFÉ LEGAL

Vol. 53



Para iniciar indicamos que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en 1919 en el convenio 3 regularía la jornada de trabajo, e involucraría a los países que hicieran parte de la OIT, en dicho convenio se estipularía que la jornada de trabajo sería de 8 horas diarias de trabajo. En Colombia se vendría a incorporar ese convenio de la OIT en 1931, mediante la ley 83 de ese año, la cual acogería esa limitación de la jornada a 8 horas diarias y 48 horas a la semana.



Sin embargo hay una regulación legal que se debe conocer en cuanto a jornada de trabajo, ya que hay que distinguir dos conceptos; el primer concepto es que la jornada máxima legal; la cual es el límite que como su nombre lo indica fija la ley, entonces por encima de ese límite las partes no pueden convenir una jornada diferente, ese límite puede ser diario, puede ser semanal o puede ser mensual, generalmente es diario y semanal.

EN COLOMBIA LA REGLA GENERAL ES DE 8 HORAS DIARIAS Y DE 48 HORAS A LA SEMANA.

Otros conceptos que hay que tener claro, es el término de trabajo diurno y nocturno; para explicar esto indicamos que por un lado el trabajo diurno; es el que como su nombre lo indica, se realiza en las horas del día pero en Colombia no podemos decir que eso es así porque en Colombia, se considera trabajo diurno el que se realizaba antes en la legislación entre las 06:00 am a 06:00 pm, posteriormente la ley 789 de 2002 lo puso fijo hasta las 10:00 pm, ya con la ley 1846 de 2017 ese trabajo diurno es el que se ejecuta entre las 06:00 am y las 09:00 pm, por ejemplo: Si un trabajador empieza a laborar a las 11:00 am y termina a las 08:00 pm es trabajo diurno; Por otro lado el trabajo nocturno es en las horas de la noche, en Colombia es el que se realiza desde las 10:00 pm hasta las 06:00 am del día siguiente.

Hay que indicar que hay trabajadores que tienen una jornada especial, es decir tienen una jornada que es diferente a la de 8 horas diarias y 48 semanales, como lo son los del servicio doméstico, estos trabajadores son aquellos que están dedicados a las actividades para el grupo familiar, son trabajadores del hogar, esos más que trabajar a una unidad de explotación económica, lo hacen en grupo familiar, por eso la norma la ley anteriormente los excluyó de la jornada máxima legal, sin embargo una sentencia de hace más de 10 años de la Corte Constitucional dijo que son tan trabajadores como cualquier otro trabajador, si bien no debe ser la jornada máxima de 8 horas pero si debe ser máxima de 10 horas diarias, como paréntesis importante en esta sentencia también la Corte Constitucional les otorgó el derecho a la empleadas domésticas al reconocimiento de cesantías completas, ya que ante solo tenían derecho a 15 días de cesantías, es decir a la mitad de la cesantía que tiene un trabajador, en el año 2016 con la ley 1788 también se sentaron las bases para que también tuvieran derecho a la prima de servicios.



Para concluir este tema y continuar, si se cumple la jornada legal máxima y se continua con su jornada laboral se estaría hablando de trabajo suplementario o de horas extras.



Cuando se habla de horas extras se hace referencia al trabajo adicional que realiza el trabajador luego de su jornada de trabajo, es aquel trabajo suplementario que realiza inmediatamente de la terminación de su jornada.

En Colombia se distingue si el trabajo es diurno o si es nocturno, si el trabajo diurno va actualmente de 06:00 am hasta las 09:00 pm, entonces cualquier trabajo que se realice en esa jornada hasta las 09:00pm de la noche se considera trabajo diurno, tal y como se mencionó anteriormente, luego de este cualquier hora que haga posterior se cuenta como hora extra, en cambio si su jornada laboral inicia después de las 09:00 pm, así no sea trabajo extraordinario (Horas extras), se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, en cambio si el trabajo es extra, es decir adicional a la jornada y este es de noche se remunera con un recargó del 75% y si es un trabajo extraordinario diurno es del 25%.



Ejemplo: Si un trabajador labora en jornada diurna y realiza trabajo extra de 07:00 pm a 08:00 pm un día, tendrá derecho a una remuneración o un recargo del 25% porque se considera que esta dentro de la jornada de trabajo diurno, por otro lado si un trabajador labora de 02:00 am a 03:00 am, ya el recargo será del 75%, depende de las horas efectivamente laboradas en trabajo diurno o en trabajo nocturno, tendrá uno u otro recargo.

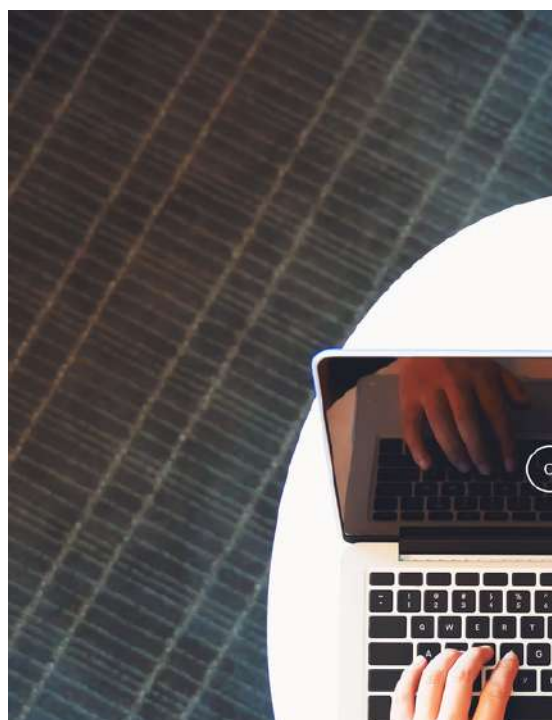
Aunando a lo anterior es importante indicar lo que establece la legislación colombiana, el cual establece que los recargos no se pueden acumular.





Las horas extras son iguales al trabajo suplementario y estas no pueden superar a las 12 horas a la semana, esto quiere decir que un trabajador normalmente tiene que trabajar 8 horas diarias y 48 horas semanales, si trabaja por encima de esas 8 horas diarias ese trabajo se reputa como trabajo suplementario y tiene derecho al recargo respectivo, pero esas horas extras no pueden pasar de 12 horas semanales, sin embargo en la practica algunos empleadores hacen trabajar a las personas mas de 12 horas lo que seria una explotación y es regulado por el Ministerio de Trabajo.

Por otro lado hay algo que se denomina Descanso Semanal Obligatorio, el cual estipula el descanso dominical como obligatorio, por tal razón la legislación colombiana también por razones de carácter fisiológico, establece este derecho que tiene todo trabajador al descanso, dado que está probado científicamente que el cuerpo humano se desgasta y necesita recuperar esas energías en un lapso razonable, que se estipula si quiera con un día a la semana.



AHORA BIEN ¿QUIENES TIENEN DERECHO A ESE DESCANSO?

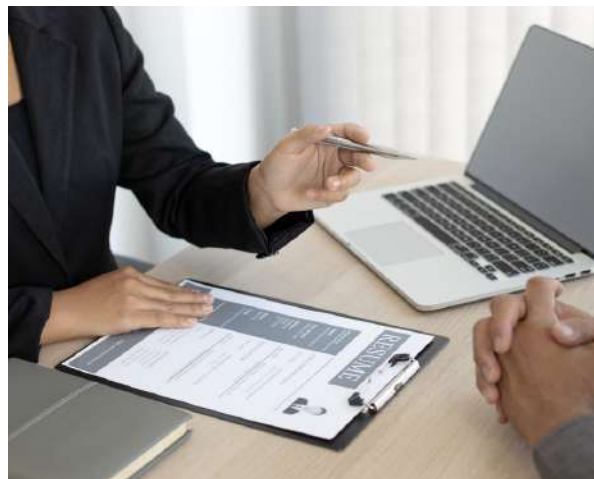
Tienen derecho, primero los trabajadores que se han comprometido en su contrato laboral o en cualquier otro pacto a laborar toda la semana, es decir de estricto sentido de lunes a sábado o si no se trabajo el sábado en la empresa de lunes a viernes y que efectivamente lo hallan hecho, es decir los que hayan laborado todos los días de la semana, entonces tendrán derecho al descanso dominical remunerado.

Si no lo han hecho y es por situación de justa causa, o disposición del empleador, ahí es como si hubieran trabajado a pesar de que no hubo

labor en un día, por ejemplo el trabajador se ausento porque estaba enfermo, entonces en ese caso el trabajador tiene derecho a que se le compute ese día como si lo hubiera trabajado, pero si en cambio el pido un permiso o no quiso trabajar un día o estuvo suspendido por razones disciplinarias no tendrá derecho a la remuneración del descanso en ese día domingo.

Si durante la semana se atravesó un festivo, es como si el trabajador lo hubiera laborado porque esa ausencia no obedeció a una causa imputable al trabajador.

La nueva ley 789 hizo cambios significativos, uno de ellos es que rebajo el porcentaje del recargo del 100% al 75% que es la norma actual.



Para concluir se debe indicar que, cuando la labor en día de descanso obligatorio es habitual, es decir, tres domingos o más en el mes calendario, el artículo 181 establece que el trabajador tiene derecho a recibir el pago del 1,75 % y, además, a recibir un día compensatorio en la semana siguiente a su causación, tal y como se menciono anteriormente.

Por consiguiente máximo se podría trabajar 2 domingos al mes sin ser considerado como trabajo dominical habitual, es decir si se trabaja 3 o mas domingos se empezaría a contar como trabajo dominical habitual durante el mes, todo esto según el artículo 180.

DIRECCIÓN

Calle 127 14-54

NÚMERO TELEFÓNICO

(601) 310 0849

310 601 1748

CORREO ELECTRÓNICO

radicacion@fyalegal.com

WHATSAPP

321 381 8127

SIGUENOS

@fyalegal

