



Jornada de Trabajo

¿Cuál es la definición de jornada de trabajo?

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador debe destinar, para prestarle al empleador el servicio pactado en el contrato de trabajo.

¿Dónde está regulado el tema de jornada de trabajo?

El tema de jornada de trabajo, se encuentra regulado expresamente en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 158 y ss.

¿Cuál es la definición de jornada ordinaria de trabajo?

La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

¿Cuál es la definición de jornada máxima legal de trabajo?

La jornada máxima legal de trabajo en Colombia es de 8 horas diarias y 48 horas a la semana, salvo las excepciones previstas en la ley.

¿Cuáles son los trabajadores excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo?

- Trabajadores que desempeñen cargos de Dirección, Confianza o Manejo.
- Trabajadores que laboren en los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo.
- Trabajadores que ejerzan labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

¿Cuál es la definición de trabajo suplementario o de horas extras?

El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Si se va a trabajar horas extras se debe solicitar autorización especial al Ministerio de la Protección Social. Ya que mientras no haya tal autorización, no se podrá exceder la jornada máxima legal de trabajo.

¿El trabajo suplementario o de horas extras tiene un límite?

El trabajo suplementario o de horas extras tiene un límite ya que en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleador y trabajador a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

¿Cuál es el trabajo ordinario diurno?

El trabajo ordinario diurno es el que se realiza desde las seis (6:00) AM hasta las diez (10:00) PM.

¿Cuál es el trabajo ordinario nocturno?

El trabajo ordinario nocturno es el que se realiza desde las diez (10:00) PM hasta las seis (6:00) AM.

¿Los trabajadores tienen derecho al descanso el día sábado?

Los trabajadores sí tienen derecho al descanso el día sábado ya que pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado.

Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

¿Cuál es la duración de la jornada de trabajo por turnos?

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

¿Cuál es la duración de la jornada de trabajo sin solución de continuidad?

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

¿Cómo se distribuyen las horas de trabajo?

Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores.

¿Los trabajadores tienen descanso el día domingo?

Los trabajadores tienen descanso el día domingo salvo esta excepción: En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de la ley 50 de 1990, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma 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. Ya que el empleador, está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

¿El empleador debe remunerar el descanso dominical?

El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

Se entiende por justa causa el accidente como por ejemplo un trabajador que se fracture la Tibia jugando fútbol. La enfermedad como por ejemplo un trabajador que se incapacite por Neumonía. La calamidad doméstica como por ejemplo un accidente o enfermedad grave de un hijo, esposo, compañero o los padres del trabajador. La fuerza mayor y el caso fortuito, como por ejemplo un terremoto.

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día, un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para efectos de esta disposición los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Cuando la jornada convenida entre empleador y trabajador, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

¿Cómo es la jornada de trabajo de las empleadas del servicio doméstico interno?

La jornada de trabajo en el servicio doméstico difiere de la jornada ordinaria de ocho (8) horas diarias. En el caso del servicio doméstico, la jornada de trabajo diario es de máximo diez (10) horas. Lo cual quiere decir que sólo se pagaran horas extras, en el caso que se trabajen más de diez (10) horas por día.

¿Las empleadas del servicio doméstico interno tienen derecho a descansos remunerados?

Los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho a los descansos remunerados en los días domingos y festivos, en el caso de haber trabajado durante toda la semana. Igualmente se le deben pagar los respectivos recargos por horas extras y trabajo nocturno.

¿De cuántas horas es la jornada laboral de docentes?

La jornada laboral docente y directivo - docente, es de ocho (8) horas.

La jornada escolar es de seis (6) horas. Esto implica que la permanencia es de seis (6) horas.

La permanencia en secundaria es igual a la duración de la jornada escolar. En Primaria la permanencia es superior en una hora respecto de la jornada escolar. En preescolar la permanencia es superior en dos horas respecto de la jornada escolar.

¿Cuántas horas semanales debe permanecer un docente en el establecimiento educativo?

Como parte de su jornada laboral, todo el personal docente de Educación Preescolar, Primaria, Secundaria y Media debe dedicar un mínimo de treinta (30) horas semanales al cumplimiento de la asignación académica y actividades curriculares complementarias en los establecimientos educativos estatales. El tiempo restante de la jornada laboral puede cumplirse fuera o dentro del establecimiento educativo en desarrollo de actividades curriculares complementarias. El rector o director puede solicitar un informe mensual de la dedicación del tiempo comprendido en la jornada laboral, que desarrollen los docentes fuera del establecimiento educativo.

¿Existe jornada laboral en la ejecución de los contratos de prestación de servicios?

En el contrato de prestación de servicios, la obligación es de hacer algo mas no de cumplir un horario ni de tener una subordinación permanente. Por consiguiente no le es aplicable la jornada laboral.

Por lo cual en un contrato de servicios no se puede hablar de mínimos y máximos de horas laboradas.

Las horas que se deben trabajar en un contrato de servicios, se determinan individualmente en cada contrato de servicios, de acuerdo al objeto contratado y a la naturaleza de las actividades a desarrollar, por lo que mal se podría decir cuántas horas deberá trabajar una persona vinculada mediante contrato de servicios; eso es competencia exclusiva de las partes contratantes al momento de fijar las condiciones de cada contrato.

En un contrato de servicios se supone que no hay obligación diferente al desarrollo y cumplimiento del objeto contratado, y no debe existir una obligación puntual de cumplir un determinado horario, ya que de existir, lo más probable es que ese contrato de servicios se convierta en contrato de trabajo realidad.

Realizado por la estudiante: Natalia Alarcón Pérez.

Revisado por la docente: Abogada Natalia Eugenia Gómez Rúa.