

Jornada laboral o de trabajo

@ gerencie.com/jornada-de-trabajo.html

La jornada laboral o jornada de trabajo, es el horario que el trabajador debe cumplir diariamente y que se ha acordado entre las partes al firmar el contrato de trabajo.

Jornada laboral ordinaria.

La jornada laboral ordinaria está definida por el artículo 158 del código sustantivo del trabajo de la siguiente forma:

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

Cuando se firma un contrato de trabajo uno de los aspectos que se deben acordar es la jornada laboral o el horario en que el trabajador debe prestar sus servicios, y esa jornada pactada entre las partes es lo que se conoce como jornada laboral ordinaria, y puede ser cualquiera siempre que no supere la máxima legal.

Aquí resulta pertinente traer la definición de jornada laboral que hace la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 11014 de 199:

«la jornada ordinaria de trabajo es la que convienen las partes, que es distinta de la máxima legal, que opera en ausencia de tal convención, de manera que cuando el empleador exige la prestación de servicios a continuación de la jornada ordinaria convenida está disponiendo un trabajo suplementario de acuerdo con el artículo 159 del mismo estatuto.»

Si las partes no acuerdan nada respecto a la jornada laboral, entonces se aplica la jornada máxima que permite la ley.

Lo normal es que en el contrato de trabajo se fije un horario que coincida con la jornada máxima permitida por la ley, pero puede ser menor, como en el caso de los contratos de trabajo por medio tiempo.

Contrato de trabajo de medio tiempo. Aspectos relevantes a considerar en el contrato de trabajo de medio tiempo.

Cuando se supere la jornada laboral ordinaria, que por defecto puede ser la máxima legal, estamos ante el trabajo extra o suplementario.



En consecuencia, si se pactó una jornada laboral ordinaria de 6 horas diarias, al laborarse 7 horas la última hora es extra, no importa que esté por debajo de la máxima legal, pues el horario que se toma como referencia es el acordado entre las partes, y solo si estas no acordaron nada, se toma como referencia la máxima legal.

Jornada laboral máxima en Colombia.

La jornada laboral de trabajo máxima en Colombia está regulada por el artículo 161 del código sustantivo del trabajo, y es el horario máximo en que un trabajador puede laborar en un día y en una semana.

La norma establece la jornada laboral máxima en 8 horas diaria y en 48 horas semanales.

Se puede pactar cualquier jornada inferior a la máxima legal pero nunca superior, y recordemos que la jornada máxima legal se aplicará en los casos en que así expresamente lo acuerden las partes, **o en ausencia de acuerdo respecto a la jornada.**

Excepciones a la jornada laboral máxima.

La jornada laboral máxima tiene unas excepciones que contempla el mismo artículo 161 del código sustantivo del trabajo.

Jornada laboral máxima en los trabajadores menores de edad.

Los mejores de edad tienen una jornada laboral máxima inferior a la que aplica a los trabajadores adultos según lo dispone el artículo 161 del código sustantivo del trabajo:

Edad	Jornada Máxima	Horario de trabajo
Mayores de 15 y menores de 17 años.	6 horas diarias y 36 semanales.	Máximo hasta las 6 de la tarde.
Mayores de 17 años	8 horas diarias y 40 semanales.	Máximo hasta las 8 de la noche.
Menores embarazadas entre 15 y 18 años.	Máximo 4 horas diarias a partir del mes 7 de gestación y durante la lactancia.	Lo que aplique según la edad.

Es importante precisar que en el caso de las menores embarazadas, a partir del mes séptimo de gestación la jornada laboral se le debe reducir a 4 horas diarias sin que por ello el empleador pueda disminuirle el salario ni las prestaciones sociales, según lo dispone el artículo 116 de la ley 1098 de 2006.

Jornada laboral en trabajadores de dirección y confianza.

Dice el artículo 162 del código sustantivo del trabajo que los trabajadores de dirección y confianza están excluidos de la jornada laboral máxima, es decir, que al no aplicarles ese límite máximo pueden tener una jornada superior de acuerdo a la naturaleza de su cargo.

Empleados de dirección, de confianza o de manejo. Trabajadores o empleados de dirección confianza o manejo. Cuándo procede y qué derechos tienen.



La jornada laboral en el servicio doméstico.

El mismo artículo 162 del código sustantivo del trabajo señala que los trabajadores del servicio doméstico están excluidos de la jornada laboral máxima, por lo tanto estos deben laborar más allá de las 8 horas diarias.

No obstante, la Corte constitucional ha dispuesto que estos trabajadores no deben laborar más allá de 10 hora diarias, es decir que su máxima jornada laboral es de 10 horas.

Jornada laboral de los trabajadores que residen en el lugar de trabajo.

La norma excluye de la jornada laboral máxima a los trabajadores que residen en el sitio de trabajo en la medida en que ejerzan labores «*discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia*», caso en el cual deben laborar más allá de las 8 horas diarias sí así lo exige la naturaleza de las funciones.

Respecto a lo que se debe entender como labores de simple vigilancia la Corte constitucional en sentencia T-203 de 2000 dijo:

«La simple vigilancia o custodia, ha dicho la doctrina especializada, es una actividad que antes que a la dinámica pertenece a la estática de la producción, ella no consiste en sucesivos actos positivos sino en una actitud preponderantemente pasiva con fines de seguridad material, que no por eso deja de considerarse trabajo.»

Más adelante señala la Corte:

«No se trata entonces de una labor que se limite a la custodia pasiva de los equipos, de simple vigilancia por parte del trabajador que reside en el mismo lugar, tampoco exclusivamente de labores intermitentes y discontinuas, sino que ella involucra actividades concretas “de hacer”, verificables y programables, lo que indica que no obstante que en el contrato de trabajo se haya consignado expresamente, que se trata de una labor de aquellas que contempla el literal c) del artículo 162 del C. S. del T., la realidad impone otra clasificación, pues se trata de actividades no contempladas en la citada disposición legal, las cuales, según el numeral 2 del mismo artículo no pueden exceder los límites señalados en el artículo 161 del Código del Trabajo, salvo autorización expresa del respectivo ministerio, caso en el cual deberá cancelarse como trabajo suplementario.»

Es decir que esta exclusión de la jornada máxima legal aplica cuando el trabajador no requiere tomar acciones activas para asegurarse que la tarea encomendada está siendo ejecutada, como en el caso de la sentencia que trataba de una trabajadora que laboraba en

una estación de radio como transmisoristas, donde estaba obligada a verificar constantemente que el sistema funcionaria, de modo que si bien residía en el lugar, no podía cumplir con las características de simple vigilancia.

Este tipo de jornada aplica para casos como por ejemplo «el cuidandero de una finca», donde no tiene que estar sentado en una portería todo el tiempo, sino que es libre para desplazarse dentro del terreno **sin obligación de hacer nada específico a horas específicas**, de manera que perfectamente puede estar mirando televisión al tiempo que está pendiente de lo que suceda en la finca.

Excepción de la jornada laboral máxima por acuerdo entre trabajador y empleador.

El literal d del artículo 161 del código sustantivo del trabajo prevé que la jornada laboral máxima no se aplica cuando entre las partes exista un acuerdo en el siguiente sentido:

«El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) 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 repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.»

Esta exclusión aplica cuando las partes deciden completar la jornada máxima semanal de 48 horas trabajando por ello **hasta 10 horas diarias**, lo que se hace mediante jornadas laborales flexibles, es decir, en día puede tener una jornada laboral distinta a otro día, siempre que en la semana no se labore más de 48 horas, como por ejemplo:

Día.	Horas trabajadas.
Lunes.	10
Martes.	10
Miércoles.	8
Jueves.	8
Viernes.	8
Sábado.	4
Total horas.	48

Se puede hacer cualquier combinación siempre que el resultado total no exceda de 48 horas.

No se puede laborar trabajo extra que implique superar las 48 horas semanales.

En este caso no se pagan horas extras por las horas que superen las 8 horas diarias, siempre y cuando el total semanal no supere las 48 horas, pues de llegase a superar dicho tope, deja de ser aplicable la norma y hay lugar a pagar trabajo extra y suplementario por las horas que hayan superado las 8 horas diarias.

Otra limitación de este tipo de acuerdo, es que el horario de trabajo debe ser entre las 6 de la mañana y las 9 de la noche; si se labora por fuera de ese horario no aplica este tipo de jornada especial.

Para que este acuerdo sea viable el empleador no puede exigir que el trabajador labore más horas de las requeridas para mantener el límite semana de 48 horas, pues si ese total llegare ser superior a esas 48 horas, esta excepción de jornada máxima legal no procede.

Autorización del ministerio del trabajo para exceder la jornada máxima legal.

En los casos en que por expresa disposición legal no es posible laboral más allá de la jornada máxima legal, es posible superar esa prohibición con autorización expresa del ministerio del trabajo en los términos del numeral 2 del artículo 162 del código sustantivo del trabajo.

La autorización no puede superar las 12 horas diarias de trabajo, y habrá lugar a pagar el trabajo extra que se cause, es decir, aquel que supere la jornada laboral máxima permitida, esto es de 8 horas, como lo señala la Corte constitucional en sentencia T-203 del 2000:

«...pues se trata de actividades no contempladas en la citada disposición legal, las cuales, según el numeral 2 del mismo artículo no pueden exceder los límites señalados en el artículo 161 del Código del Trabajo, salvo autorización expresa del respectivo ministerio, caso en el cual deberá cancelarse como trabajo suplementario.»

Ante la ausencia de autorización expresa de la ley (no hay exclusión legal) la jornada máxima legal se puede superar siempre que se cuente con la autorización del ministerio del trabajo y reconociendo horas extras.

Jornada laboral máxima incluyendo horas extras.

Lo máximo que puede laborar al día un trabajador son 10 horas diarias incluyendo las horas extras.

Lo máximo que se puede laborar como trabajo suplementario son 2 horas diarias y 12 semanales, según lo dispone el artículo 22 de la ley 50 de 1990:

«Límite del trabajo suplementario. 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 empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.»

La ley prohíbe que un trabajador labore más de 4 horas extras por día, pero si llegara a suceder a pesar de su ilegalidad, se deben pagar con el recargo respectivo.

Jornada laboral de 36 horas por turnos sucesivos.

En ciertas actividades se requiere que la empresa esté funcionando las 24 horas del día por cada día, lo cual exige la organización de turnos, y en esa medida el artículo 161 del código sustantivo del trabajo lo permite:

«El empleador y el trabajador 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.

En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará 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.»

Esta jornada tiene las siguientes características:

- Máximo 6 horas por turnos.
- Máximo 36 horas en la semana.
- Un trabajador no debe laborar dos turnos seguidos excepto en trabajadores de dirección y confianza.
- Cuando los turnos sean de noche, en domingos o festivos, no se paga ningún recargo.

Jornada laboral en celadores y vigilantes.

La jornada laboral de celadores y vigilantes no puede exceder de las 12 horas diarias incluido el trabajo suplementario, y sin que exceda de las 60 horas semanales.

Jornada laboral en celadores, vigilantes y escoltas. Jornada laboral máxima en trabajadores que laboran como celadores, vigilantes y escoltas, el tratamiento del trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo.

En el anterior artículo se aborda con más detalle el tema de la jornada laboral máxima que deben trabajar los vigilantes que fue regulada por la ley 1920 de 2018.



Distribución de la jornada laboral.

El artículo 167 del código sustantivo del trabajo señala que la jornada de trabajo se debe dividir o distribuir al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso adaptado a la naturaleza del trabajo y a las necesidades del trabajador, **como el tiempo que se deja para el almuerzo.**

La norma es clara en afirmar que ese tiempo intermedio no se computa para la jornada laboral, es decir que no cuenta, no se remunera.

Los demás descansos que tome el trabajador para refrigerios o pequeñas pausas sí se computan en la jornada laboral.