

EL RAY



Sintraelec Bogotá - Cundinamarca

Jornada Laboral, Extras, Recargos, Disponibilidad Y PAGO

A propósito de la declaración del estado de emergencia económica, social y ecológica, del confinamiento por la pandemia y la serie de decretos de orden laboral que el Gobierno Nacional ha promulgado, se requiere hacer claridad sobre “Jornada laboral”, “recargo dominical”, “trabajo suplementario” y “disponibilidad laboral”, para exigir respeto por los horarios de trabajo y descanso, responder solicitudes de trabajo solo durante la jornada laboral, y cobrar el pago de horas extras cuando haya lugar.

JORNADA DE TRABAJO

En Colombia la jornada de trabajo por regla general es de 8 horas diarias y contempla 6 días de trabajo por 1 día de descanso (que por lo general es el domingo). Además, dispone que los empleadores están obligados a dar descanso dominical remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días que es legalmente obligatorio y remunerado. De los artículos 172 y 177 del CST.

El título VI del Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo algunas excepciones en las que será menor, esta jornada también puede ser acordada de manera diferente a través de pacto o convención colectiva de trabajo, siempre que no exceda lo contemplado en el CST, es decir que se puede pactar una jornada con menos horas, pero no con más y puede especificar los horarios de inicio y fin de cada turno, así como los descansos para alimentación y pausa. Esto debe ser trasladado al Reglamento Interno de Trabajo (RIT). De los artículos 158 y 161 del CST.

TRABAJO SUPLEMENTARIO (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 mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. 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 acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. De los artículos 159, 162 y 167-B del CST.

RECARGO DOMINICAL Y NOCTURNO.

Quien labore un día DOMINGO O FESTIVO devengará el valor correspondiente a 2,75 del salario ordinario por el trabajo en día DOMINGO y/o FESTIVO, así: 1.00 por el descanso obligatorio que ya se encuentra comprendido en el salario, 1.00 por haber laborado el domingo (equivalente al valor del trabajo ordinario) y 0.75 a título de recargo por el trabajo dominical. Adicionalmente debe reconocerse el recargo nocturno cuando se labore entre las 9:00 pm y las 6:00 am, correspondiente a un 0.35 del valor de la hora.

PAGO QUE NO EXCLUYE LA REMUNERACIÓN DEL DESCANSO OBLIGATORIO QUE YA SE ENCUENTRA INCLUIDO EN EL SALARIO DEL TRABAJADOR.

Los días de DESCANSO COMPENSATORIOS se deben tomar en un día laborable y no en los días de descanso que el trabajador tiene ganado por haber laborado en el mes las 176 horas nominales convencionales.

DISPONIBILIDAD LABORAL

El fallo de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (Sentencia SL 5584 -2017, por Magistrado Ponente Jorge Luis Quiroz), manifestó que cuando un trabajador se encuentra

siguiendo una orden de su empleador, incluso sin tener que ejecutar continuamente la labor, éste debe pagar al trabajador como si este hubiere realizado personalmente el trabajo, asimilando la disponibilidad al trabajo efectivo:

"...a juicio de la Corte, el simple sometimiento del asalariado de estar a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, ello se afirma por cuanto no podía desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debía estar presto al llamado de su empleador y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados por la demandada..."

Teniendo claro el significado de cada uno de estos conceptos, cualquier trabajador está en la libertad y el deber de revisar y aclarar con su jefe los días y horarios de trabajo para reclamar el pago de horas extras y recargos a que tiene derecho, así como los descansos compensatorios, que deben ser reconocidos en su totalidad, pues la empresa debe retribuir el trabajo realizado y permitir el debido descanso.

Por otra parte, las solicitudes de un jefe, ya sea mediante llamada telefónica, mensaje de WhatsApp, correo electrónico u otro medio, deben hacerse en el horario laboral y serán atendidas en este mismo horario, aún si las solicitudes son en horario no laboral deben ser atendidas en el horario laboral y de acuerdo con las prioridades que se definan entre juntos, pues debe existir una racionalidad entre el trabajo asignado y el tiempo para realizarlo, no puede un jefe pedir un informe faltando media hora para terminar la jornada y esperar que esté listo a primera hora del siguiente día laboral.

Además, el empleador está en la obligación de reconocer el tiempo laborado como trabajo suplementario (horas extras) para los trabajadores, que fuera de la jornada laboral están atentos o disponibles para responder eventuales requerimientos por parte de su empleador, es decir que están en tiempo "on call" o en DISPONIBILIDAD y no pueden llevar a cabo actividades personales. Por ejemplo, si en un correo electrónico se les indica que en la noche o los fines de semana deben atender remotamente las fallas y planes de emergencia, monitorear constantemente el funcionamiento de determinadas operaciones o enviar informes (a las 11 de la noche o a las 6 de la mañana), se entiende que fue programado y autorizado el pago de horas extras, esto mismo lo compromete a realizar la labor y, de no hacerlo, pueden incurrir en una falta o incumplimiento.

Se concluye entonces que, por esos periodos, las partes (empleador - sindicato) pueden acordarlos como prestación efectiva de servicios y remunerarlos con salario (horas extras) por estar atentos al llamado, así no desplieguen ninguna actividad. Además, como se trata de trabajo suplementario, el empleador deberá contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.

Cuando algún jefe no reconozca correctamente estos salarios, los trabajadores podrán consultar con las directivas del sindicato y sus asesores jurídicos para validar y realizar las acciones necesarias para garantizar su pago.

*Junta Directiva Sintraelec Subdirectiva
Departamental Bogotá-C/Marca.
SINDICATO SOMOS TOD@S*