



JORNADA LABORAL.

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

Existen distintos tipos de jornadas laborales y horarios de trabajo dependiendo de las necesidades de cada empresa.

Reducción de la jornada laboral.

La ley 2101 de 2021 modificó el artículo 161 del código sustantivo del trabajo, a fin de reducir de forma gradual la jornada laboral de 48 horas semanales a 42 horas.

Igualmente desapareció del ordenamiento legal el límite máximo de 8 horas diarias, por lo que en adelante no existe una jornada laboral máxima como tal, sino que aplica la jornada laboral que se acuerde en el contrato de trabajo, que debe sujetarse al artículo 161 del código sustantivo del trabajo.

La nueva redacción del artículo 161 del código sustantivo del trabajo, que regula la jornada laboral quedó de la siguiente forma:

«La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el



gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) 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 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.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 día

domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. *El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.»*

Para tener claridad sobre la nueva jornada laboral debemos tener en cuenta que esta es de aplicación gradual según dispone el artículo 3 de la ley 2101 de 2021:

«Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán

dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.»

De acuerdo a lo anterior, a partir del 15 de julio de 2023 empieza la reducción, quedando para esa época en 47 horas semanales.

El artículo 3 de la ley 2101 de 2021 contempla una implementación gradual de la nueva jornada laboral bajo las siguientes reglas:

- Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.

La reducción de la jornada laboral semanal se puede resumir así:

Del 16 de julio de 2023 al 15 de julio de 2024	47 horas semanales.
Del 16 de julio de 2024 al 15 de julio de 2025	46 horas semanales.
Del 16 de julio de 2025 al 15 de julio de 2026	44 horas semanales.
Del 16 de julio de 2026 en adelante	44 horas semanales.

No obstante, el último inciso del mismo artículo faculta al empleador para que, si es su voluntad, de inmediato implemente la nueva jornada laboral.

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 en los casos en que exista una.

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, y al respecto, debemos recordar que el artículo 161 del código sustantivo del trabajo ya no contempla el límite de 8 horas diarias.

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.

Cuando se supere la jornada laboral ordinaria estamos ante el trabajo extra o suplementario.

En consecuencia, si se pactó una jornada laboral ordinaria de 7 horas diarias, al laborarse 8 horas, la octava hora es suplementaria o extra.

Jornada laboral máxima.

La nueva redacción del artículo 161 del código sustantivo del trabajo eliminó el límite de 8 horas diarias, al tiempo que de forma gradual reduce la jornada laboral de 48 horas semanales a 42 horas, como se explicó líneas atrás, horas que se pueden distribuir de lunes a vieres o de lunes a sábado según cada empleador.

Señala el inciso primero del artículo 161 del código sustantivo del trabajo:

«La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:»

La distribución de las horas semanales se puede hacer de manera que esté entre jornadas diarias de 4 horas a un máximo de 9 horas diarias, y cualquiera sea el rango entre esos dos valores, es trabajo ordinario, de modo que no se causa trabajo extra sino a partir de la jornada laboral ordinaria implementada por la empresa para cada día, que, se repite, puede ser diferente.

Señala el literal d) del artículo 161 del código sustantivo del trabajo:

«El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.»

Determinada la jornada laboral máxima, pasamos a determinar el límite del

trabajo suplementario que es adicional a la jornada laboral máxima, que está remunerada con el salario mensual del trabajador, de modo que el trabajo suplementario debe ser remunerado por aparte, es decir, adicional al salario normal del trabajador.

Ese límite del trabajo suplementario lo impone el artículo 22 de la ley 50 de 1990 que en su segundo inciso señala:

«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 acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.»

No se pueden laborar más de 2 horas extras por día, que se suman a las horas que el trabajador debe laborar en el día según su jornada ordinaria, que como ya vimos, pueden ser 9 horas diarias, o menos, incluso 4 horas según la distribución de la jornada semanal que se haya realizado.

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 literal b) del 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.

Exclusión de los trabajadores de dirección, confianza y manejo de la jornada laboral máxima.

El literal a) de numeral primero del artículo 162 del código sustantivo del trabajo, de forma expresa y clara excluye a los trabajadores dirección, confianza y manejo de la jornada laboral máxima contenida en el artículo 161 del código sustantivo del trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021.

Pero que el trabajador esté excluido de la jornada laboral máxima no significa que deba laborar 24 horas al día; lo que significa es que no tendrá derecho al pago de horas extras por trabajar más allá de la jornada ordinaria, como en efecto lo señala la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL1251-2022:

«El recurrente funda su tesis, en un entendimiento equivocado de lo previsto en el artículo 162 del CST, en armonía con los artículos 32 y 161 ejusdem, toda vez, que aunque el colegiado dio por cierto que (...) fue trabajador de dirección, confianza y manejo, según el contrato presentado, tal categoría no conducía a que se concluya que el horario fue de 24 horas cada día, los 7 días de la semana, sino que, conllevaba su exclusión de las regulaciones sobre la jornada máxima legal de trabajo, aunque no repele con que existiera una jornada de trabajo. (...) además de tener una especial capacidad de mando y dirección sobre los demás asalariados de la empresa, los excluye de la posibilidad de tener derecho al pago de horas extras, así su jornada laboral vaya más allá de la máxima legalmente permitida, lo cual puede considerarse como un trato especial y diferente que nace de la propia ley (...).»

El trabajador de dirección, confianza y manejo no está sujeto a la jornada laboral máxima, y en ese sentido, no tienen derecho a que se le pague trabajo suplementario, al tiempo que su jornada laboral no puede ser de 24 horas al día.

Horas que debe laborar un trabajador de dirección y confianza.

Habiendo quedado claro que el hecho de excluir a los trabajadores de dirección, confianza y manejo de la jornada laboral máxima no implican jornadas de 24 horas al día, ¿exactamente cuántas horas al día deben laborar estos trabajadores?

La Corte constitucional en sentencia C-372 de 1998 al declarar la exequibilidad del artículo 162 del código sustantivo del trabajo, impuso un límite diario de 10 al literal b) del mismo artículo, pero no al literal a), que es el que excluye a los trabajadores de dirección, confianza y manejo de la jornada máxima legal, por lo que teóricamente la ley permite imponer una jornada laboral de 24 horas diarias.

Ante la ausencia de un límite legal en la jornada laboral diaria y semanal de los trabajadores de dirección, confianza y manejo, la jornada laboral será la que se pacte en el contrato de trabajo, que puede ser de 10, 12 o incluso 24 horas, lo que es absurdo, pero teóricamente posible.

La sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 34417 del 20 de agosto de 2008 afirma:



«Empero, lo anterior no obsta para que el empleador a través de su máximo órgano de dirección, imponga a todos sus trabajadores en general una jornada de trabajo que deberán estar obligados a cumplir, incluidos los que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, todo ello de acuerdo a las políticas de organización y de desarrollo empresarial que a bien tengan que implantar de acuerdo a las conveniencias y necesidades de la empresa.»

Es decir, corresponde a la empresa fijar la jornada laboral, y al trabajador aceptar o no las condiciones que le ofrece el empleador.

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, que debemos recordar ya no existe esa jornada máxima de 8 horas para ningún trabajador.

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 al día, sin que haya lugar al pago de horas extras, a no ser que se haya acordado una jornada laboral inferior a 10 horas, y se laboran más horas de las acordadas.

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 (límite que ya no existe para ningún trabajador) 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 funcionara, 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 dos (42) 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 día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.»

Esta exclusión aplica cuando las partes deciden completar la jornada máxima semanal de 42 horas trabajando por ello hasta 9 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 42 horas, como, por ejemplo:

Día.	Número de horas.
Lunes.	9
Martes.	8
Miércoles.	7
Jueves.	6
Viernes.	6
Sábado.	6



Total, horas.	42
---------------	----

Se puede hacer cualquier combinación siempre que el resultado total no exceda de 42 horas.

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, debiéndose recurrir a la jornada laboral en los términos del inciso primero del artículo 161 del código sustantivo del trabajo.

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 semanales de trabajo, y habrá lugar a pagar el trabajo extra que se cause, 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.»

Recordemos que ya no existe la jornada máxima legal de 8 horas diarias, así que debe tenerse en cuenta la jornada laboral ordinaria acordadas por las

partes en el contrato de trabajo.

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 literal c) 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 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 los vigilantes, celadores y escoltas está regulada por el artículo 7 de la ley 1920 de 2018, que es una norma especial, de suerte que no se aplica la jornada laboral máxima que contempla el código sustantivo del trabajo en el entendido que se pueden laborar más horas extras.

Por lo anterior, la reducción de la jornada laboral realizada por la ley 2101 de 2021 no le es aplicable a este tipo de trabajadores.

Dice el inciso primero del artículo 7 de la ley 1920:

«Jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada. Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente.»

La ley está autorizando jornadas de hasta 12 horas diarias y hasta 60 horas semanales.

Luego señala el inciso dos de la misma norma:

«Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias.»

Es decir que la jornada laboral ordinaria sigue siendo de máximo 8 horas (o las que correspondan según la reducción gradual de la jornada laboral semanal), de suerte que la ley lo que está haciendo es permitir que se laboren más horas suplementarias para este sector en especial.

Reducción de la jornada laboral en los vigilantes y celadores.

Si bien la ley 2101 de 2021 no modificó de forma la norma que regula la jornada laboral del sector de vigilancia, el ministerio del trabajo en una interpretación garantista de la ley, considera que sí se aplica la reducción de la jornada laboral de ese sector, pero permitiendo que existiendo las jornadas laborales de 12 horas diarias contemplada en el artículo 7 de la ley 1920.

Así, en el numeral 3 de las consideraciones de la circular 079 de 2023 dice la circular:

«El artículo 7 de La Ley 1920 de 2018 estableció la jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada, la cual refiere que, se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas (08) y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias; no obstante, cualquier jornada que supere las 47 horas semanales a partir del 16 de julio de 2023, con la implementación de la reducción, se considerará como trabajo extra o suplementario.»

Se interpreta que en todo caso en el sector de vigilancia pueden continuar la jornada laboral de 12 horas diarias, pero se considerarán horas extras todas aquellas que superen la jornada laboral máxima semanal, sea 47, 46 o 42.



Horas extras en vigilantes, celadores y escoltas.

Estos trabajadores tienen derecho a las horas extras, puesto que la ley no los excluye de la jornada laboral máxima, sino que autoriza laborar más horas extras.

Recordemos que el artículo 22 de la ley 50 de 1990 prohíbe que un trabajador labore más de dos horas extras, y esa limitación no aplica para los vigilantes y escoltas, ya que la ley 1920 de 2018 fija ese límite en 4 horas, en el sentido que se pueden laborar hasta 12 horas diarias.

De manera que las horas que excedan de la jornada laboral diaria reducida en los términos de la ley 2101 de 2021, son extras y se deben remunerar como tal.

Al aplicar el criterio del ministerio del trabajo, con una jornada laboral diaria reducida 7 horas, por ejemplo, **se causarán 5 horas extras para llegar a las 12 horas diarias que permite el artículo 7 de la ley 1920 de 2018**, que se repite, no está derogado.

Recargos nocturnos vigilantes, celadores y escoltas.

Los vigilantes y escoltas que deban cumplir su jornada laboral en horario nocturno tienen derecho a que se les pague dicho recargo, por cuanto la ley no los excluye de ese derecho.

El recargo puede ser simplemente nocturno o extra nocturno a partir de las 8 horas ordinarias de su jornada.

Trabajo dominical y festivo en vigilantes, celadores y escoltas.

En primer lugar, se debe señalar que los vigilantes y escoltas tienen derecho a los días de descanso remunerado que señala el código sustantivo del trabajo, tal como lo señala el tercer inciso del artículo 7 de la ley 1920 de 2018:

«En todo caso se deberá respetar el descanso establecido en la normativa laboral vigente.»

Pero si su jornada laboral llegase desarrollarse en un día de estos, tiene derecho a los recargos de ley.

Se ha creído que los vigilantes y escoltas deben trabajar en cualquier hora y en cualquier día por el mismo salario sin reconocerle los recargos de ley, lo que no es así.

Lo único que cambia para estos trabajadores es el límite de las horas extras que pueden laborar, que son 4 y de allí su jornada de 12 horas: 8 ordinarias y 4 suplementarias.

Distribución de la jornada en vigilantes, celadores y escoltas.

Este es otro aspecto que en la práctica es diferente en estos trabajadores.

El artículo 167 del código sustantivo del trabajo señala que la jornada laboral se debe distribuir como mínimo en dos secciones, dejando un descanso intermedio que generalmente es para el almuerzo, descanso que no se computa en la jornada laboral.

Aunque la ley nada dice respecto a los vigilantes y escoltas, en la práctica este artículo es inaplicable, por cuanto los vigilantes y escoltas tienen una jornada continua, sin descanso para almorzar, lo que generalmente deben hacer en su puesto de trabajo mientras trabajan.

Esto hace que ese descanso de almuerzo se deba computar en la jornada laboral, es decir, se debe remunerar, pues se trata de una jornada continua.

Cuando el vigilante no es vigilante.

Esta jornada laboral aplica única y exclusivamente para los trabajadores vinculados por medio de una empresa de vigilancia privada, pero hay casos en que se contratan personas para que vigilen o cuiden instalaciones sin ser vigilantes, como la empresa que contrata a un trabajador para que cuide un taller o cuide la maquinaria que ha dejado en una obra.

Son trabajadores que no prestan seguridad como tal ni pueden utilizar armas, y por lo tanto no entran en la categoría de vigilantes y escoltas.

A estas personas las aplica el literal c del artículo 162 del código sustantivo del trabajo, que son los trabajadores que están excluidos de la jornada máxima:

«Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;»

Para que no le aplica la jornada laboral máxima se deben cumplir dos requisitos:

- Prestar servicios de simple vigilancia.
- Residir en el lugar de trabajo.



De manera que, si se contrata a un trabajador para que cuide una obra durante la noche, no le aplica esta excepción por cuanto no reside en el lugar de trabajo, así que se tratará como a un trabajador normal con la jornada laboral máxima.

Esto es importante porque de no procede la excepción de la jornada laboral máxima, hay que pagar horas extras.

Distribución de la jornada laboral diaria.

El artículo 167 del código sustantivo del trabajo señala que la jornada de trabajo se debe dividir o distribuir al menos den 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.

Valor de la hora ordinaria.

Históricamente la hora ordinaria se ha calculado dividiendo el salario del trabajador entre las 240 horas mensuales que se asume debe laborar un trabajador.

A este valor se llega multiplicando los 30 días del mes laboral por las 8 horas diarias que el trabajador debía laborar cuando la jornada semanal era de 48

horas.

En razón a que hay meses de 28, 29, 30 y 31 días, la doctrina y la jurisprudencia han considerado que para efectos laborales el mes siempre se entenderá de 30 días.

[relacionado id="5626"]

Las 8 horas diarias resultaron de la jornada laboral máxima que el trabajador debe laborar en un día, según el artículo 161 del código sustantivo del trabajo antes de que fuera modificado por la ley 2101 de 2021, como se observa:

«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 las siguientes excepciones: (...)»

Hoy en día esa referencia a las 8 horas diarias dejó de existir, pero no por ello debemos cambiar la forma en que se calcula el valor de la hora ordinaria.

Así, para una jornada laboral de 47 horas semanales, dividimos las 47 horas entre los 6 días de la semana, que nos da una jornada laboral diaria de 7.83 horas, que a su vez multiplicaremos por los 30 días del mes, para un total de 235 horas, que será el valor que dividirá el salario del trabajador.

Entonces, si el salario mensual es de \$3.000.000, el valor de la hora ordinaria será de $\$3.000.000/235 = \12.766 .

Y de la misma forma se hace para determinar el valor de la hora ordinaria cuando la jornada laboral semanal pase de 47 a 46 y así hasta llegar a las 42 horas semanales, que nos arrojaría la siguiente tabla:

Jornada semanal	Horas mensuales	Hora ordinaria
48	$48/6 \times 30 = 240$	\$12.500
47	$47/6 \times 30 = 235$	\$12.766
46	$46/6 \times 30 = 230$	\$13.043
44	$44/6 \times 30 = 220$	\$13.636
42	$42/6 \times 30 = 210$	\$14.286

Como se observa, entre menos horas trabajadas el mes el valor de la hora ordinaria se incrementa, porque al trabajador se le está pagando el mismo salario por una mejor jornada laboral.

Es la misma forma que siempre se ha utilizado para calcular el valor de la hora ordinaria, tal como lo deja claro el ministerio del trabajo en concepto unificado 08SI2023120300000016177 del 8 de agosto de 2023.

Horas extras, y el trabajo dominical y festivo con la reducción de la jornada laboral.

La reducción de la jornada laboral no supone ningún cambio a la hora de liquidar las horas extras y el trabajo dominical y festivo, excepto que, al disminuir la jornada laboral semanal, la jornada laboral diaria ordinaria también disminuye.

Cuando se tenía una jornada laboral semanal de 48 horas, este valor se dividía entre 6 días laborales a la semana y nos arrojaba una jornada diaria de 8 horas, lo que cambia cuando la jornada semanal disminuye hasta llegar



a las 42 horas semanales.

Así, para una jornada laboral de 47 horas semanales, tenemos una jornada laboral diaria de 7.83 horas que resulta de dividir 47 entre 6 días, y a partir de allí se causan horas extras, mismo valor que se utiliza para determinar las horas extras que se deben liquidar en el trabajo dominical y festivo.

Si la empresa opta por la jornada laboral de 42 horas, entonces la jornada laboral ordinaria diaria será de 7 horas, y a partir de allí se causan las horas extras. No se puede tener una jornada diaria de 7 horas y afirmar que las horas extras se causan luego de las 8 horas, o de las 7.83 horas.

Trabajo extra o suplementario.

El trabajo extra o trabajo suplementario como también se le conoce, se refiere a las horas de trabajo adicionales a la jornada laboral ordinaria pactada entre las partes.

El artículo 159 del código sustantivo del trabajo define el trabajo suplementario así:

«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 el trabajador fue contratado para laborar 8 horas diarias y debe laborar 10, se causan 2 horas extras. Si su jornada laboral es de 7 horas diarias y labora 8, habrá laborado una hora extra.

Remuneración del trabajo extra o suplementario.

El trabajo extra, o suplementario, o las horas extras, según se le quieran llamar, tienen un recargo dependiendo de si se da en una jornada diurna, nocturna, dominical o festiva.

El artículo 168 del código sustantivo del trabajo dice que, si el trabajo extra se da en la jornada diurna, el recargo será del 25% y si se da en la jornada nocturna, el recargo será del 75%.

Recordemos que la jornada diurna va desde las 6 de la mañana hasta las 9 de la noche, y la jornada nocturna va desde las 9 de la noche hasta las 6 de la mañana.

Pero además de existir el trabajo extra diurno o nocturno puede existir también trabajo extra en domingos y festivos, que resumimos en la siguiente tabla:

Tipo de trabajo.	Porcentaje de recargo.
Extra diurno	25%
Extra nocturno	75%
Extra dominical o festivo diurno	100%
Extra dominical y festivo nocturno	150%

Cuando se habla de recargo significa que al valor ordinario de la hora se le suma el recargo respectivo. Ejemplo: si la hora ordinaria vale \$10.000, la hora extra diurna valdrá $10.000 + \text{el } 25\% \text{ de esos } 10.000: 10.000 \times 1.25$, esto es, 12.500.



Cuando el trabajo extra tiene dos componentes o recargos, estos se suman, como en el caso del trabajo extra dominical, donde por un lado está el recargo por trabajo extra y de otro lado el recargo por trabajo dominical.

[Consulte aquí cómo determinar el valor de la hora ordinaria.](#)

Horas extras en trabajos de medio tiempo.

En los trabajos de medio tiempo las horas extras se causan desde el momento en que se cumple la jornada laboral acordada.

En estos contratos por regla general la jornada laboral ordinaria es de 4 horas diarias, de modo que las horas extras se causarán a partir de las 4 horas.

Así, cuando el trabajador labora 5 horas, se ha causado una hora extra.

Recordemos que la hora extra es aquella que excede la jornada laboral ordinaria acordada en el contrato de trabajo, y si allí se pactó una jornada de 4 horas, a partir de esas 4 horas se causa el trabajo suplementario.

Trabajo nocturno.

El trabajo nocturno es el que se desarrolla entre las 9 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente, y puede ser ordinario o extra.

Trabajo ordinario nocturno.

El trabajo ordinario nocturno se da cuando la jornada ordinaria se hace en horas de la noche, entre las 9 pm y 6 am.

Es el caso por ejemplo del trabajador que tiene una jornada ordinaria de las



10 de la noche a las 6 de la mañana. Es una jornada de 8 horas, que son ordinarias pero que son nocturnas.

El recargo nocturno en este caso es del 35% sobre el valor de la hora ordinaria.

Así, cuando la hora ordinaria tiene un valor de \$10.000.000, el trabajarse en horas de la noche se pagará a \$13.500.

Trabajo extra nocturno.

El trabajo extra nocturno se da cuando confluyen dos tipos de trabajo:

- Es trabajo extra.
- Es trabajo nocturno.

Es trabajo extra porque se desarrolla por fuera de la jornada laboral ordinaria, y es trabajo nocturno porque se ejecuta después de las 9 de la noche.

Supongamos un trabajador que inicia su turno a las 2 de la tarde y tiene que trabajar hasta las 12 de la noche, lo que representan 10 hora de trabajo, de la cuales 8 son ordinarias y dos extras.

Las dos horas extras serán las que se hagan desde las 10 de la noche hasta las 12 de la noche, y serán nocturnas luego de las 9 de la noche.

En este ejemplo también tenemos una hora nocturna ordinaria, de las 9 a las 10 de la noche.

La hora extra nocturna se remunera con un recargo del 75% según lo señala el artículo 168 del código sustantivo de trabajo en su numeral 3.

Siguiendo el ejemplo de una hora ordinaria con valor de \$10.000, en caso de



ser extra nocturno se debe pagar a \$17.500.

Trabajo dominical y festivo.

Como su nombre lo indica, el trabajo dominical o festivo es aquel que se ejecuta en los domingos o en los días festivos, desde las 00 horas hasta las 24 horas.

La jornada laboral por regla general se debe desarrollar de lunes a sábado, pero si el trabajador debe laborar un domingo o un festivo, se le debe pagar un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria según lo señala el artículo 179 del código sustantivo del trabajo.

Recordemos que los domingos y festivos son días de descanso remunerado, de manera que así no se trabajen se deben pagar y ese pago está incluido dentro del sueldo normal del trabajador, y si se trabajan se pagan con un recargo del 75%.

Por ejemplo, si el valor de la hora de trabajo ordinaria es de \$10.000, una hora de trabajo dominical o festiva cuesta \$17.5000.

Trabajo dominical y festivo extra diurno.

Cuando se trabaja un domingo o festivo se debe trabajar la jornada ordinaria diaria, que por regla general es de 8 horas, de manera que labora más de ese tiempo se causa el trabajo extra, que debe ser remunerado como trabajo extra.

De modo que el trabajo extra dominical o festivo tiene dos componentes o dos recargos:



Recargo por trabajo dominical o festivo	75%
Recargo por trabajo extra diurno	25%.
Total, recargo	100%

Si la hora ordinaria vale \$10.000, la hora extra diurna en domingos y festivos vale \$20.000.

Trabajo dominical y festivo extra nocturno.

El trabajo extra en domingo y festivo también puede ser nocturno, como cuando el trabajador debe laborar un domingo hasta media noche.

En este caso el recargo también tiene dos componentes a saber:

Recargo por trabajo dominical o festivo	75%.
Recargo por trabajo extra nocturno	75%
Total, recargo	150 %

En la hora con valor ordinario de \$10.000, el recargo será de \$15.000 para un total de \$25.000.

Trabajo dominical o festivo nocturno.

Ocurre cuando la jornada ordinaria o parte de ella se efectúa después de las 9 de la noche de un domingo o festivo, y su remuneración incorpora dos componentes:

Recargo por trabajo dominical o festivo	75%.
Recargo por trabajo nocturno	35%
Total recargo	110 %

En la hora cuyo valor ordinario es de \$10.000, el recargo será de \$11.000 para



un valor total de \$21.000.

Descanso compensatorio por trabajo dominical.

Cuando el trabajador debe laborar los domingos, que son días de descanso obligatorio, debe recibir un día de descanso compensatorio, que dependiendo de la habitualidad es optativo o no.

Descanso compensatorio por trabajo dominical excepcional u ocasional.

El trabajo dominical es excepcional u ocasional cuando en un mismo mes se laboran 1 o 2 domingos según lo que se interpreta del artículo 179 del código sustantivo del trabajo.

El descanso compensatorio para el trabajador que labore excepcionalmente los domingos, esto es, 1 o 2 domingos al mes, está regulado por el artículo 180 del código sustantivo del trabajo que dice:

«El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.»

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.»

Es decir que estos trabajadores tienen derecho a escoger entre la remuneración del trabajo dominical, o el descanso compensatorio.

Aquí el trabajador tiene la posibilidad de elegir entre esas dos opciones, la que más se ajuste a sus intereses y necesidades: o descansa un día remunerado con el sueldo normal o recibe el dinero por haber trabajado el domingo, con su respectivo recargo, y es una elección que le corresponde al trabajador y no al empleador.

Descanso compensatorio por trabajo dominical habitual.

El trabajo en domingo es habitual cuando en el mismo mes se laboran 3 o más domingos, sean consecutivos o no, según lo dispone el párrafo segundo del artículo 179 del código sustantivo del trabajo.

El descanso compensatorio remunerado lo regla el artículo 181 del código sustantivo del trabajo que señala:

«El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.»

Aquí el asunto cambia porque el trabajador recibe los dos beneficios

simultáneamente:

- El pago del trabajo dominical.
- El descanso compensatorio por cada domingo laborado.

Es así porque la norma dice que el descanso compensatorio se otorga sin perjuicio de la remuneración del trabajo dominical prevista en el artículo 180 del código sustantivo del trabajo.

Siendo así, no hay lugar a elegir entre descanso compensatorio y el pago en dinero del trabajo dominical, pues el trabajador por ley debe recibir los dos.

Descanso compensatorio en trabajadores con jornada de 36 horas a la semana.

Cuando las partes han acordado una jornada laboral de 36 horas semanales, el trabajador no tiene derecho a recibir remuneración por trabajo dominical de que trata el artículo 180 del código sustantivo del trabajo, sino que se le debe otorgar un día de descanso remunerado sin importar si el trabajo dominical es habitual o excepcional.

Al respecto señala la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 10079 del 11 de diciembre de 1997:

«De otra parte, los artículos 29 a 31 de la misma ley al modificar los artículos 179 a 181 del código, eliminaron el beneficio del recargo en dinero por trabajo en domingo para los trabajadores particulares que hayan acordado con sus empleadores laborar en turnos de trabajo sucesivos hasta de seis horas al día y 36 a la semana en los términos del literal c) del artículo 20 de esa ley, pues en tales casos, el único



derecho que les asiste por trabajo excepcional o habitual en domingo, es el descanso compensatorio remunerado.»

Es así porque esa jornada especial de 36 horas implica trabajar únicamente jornadas de 6 horas sin importar en qué horario se laboren las 6 horas, de manera que, si el turno de 6 horas se debe hacer un domingo o festivo, no hay derecho al recargo, e igual sucede cuando se trabaja en horario nocturno donde no hay derecho al recargo nocturno.

Es decir que estos trabajadores deben laborar sus 6 horas en cualquier día y en cualquier hora sin derecho a recargo ninguno, excepto el descanso compensatorio cuando el turno le quede en un domingo.

Descanso compensatorio en los trabajadores técnicos especializados.

Los trabajadores que realicen labores especializadas no tienen derecho al descanso compensatorio aun cuando deban trabajar los domingos de forma habitual.

Así lo dispone el artículo 182 del código sustantivo del trabajo:

«Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puede reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179.»

Es decir que estos trabajadores sólo tienen derecho al pago del trabajo dominical con su respectivo recargo.

Cuándo y cómo se otorga el descanso compensatorio.

El artículo 183 del código sustantivo del trabajo señala que el día de descanso compensatorio remunerado se debe otorgar en un día laborable en la semana siguiente.

El trabajador podrá descansar cualquier día de lunes a sábado como compensación por haber trabajado el domingo anterior.

Si en la empresa no se trabaja el sábado, el descanso compensatorio se debe otorgar de lunes a viernes siempre que se día no coincida con un día festivo, pues la norma dispone que la compensación se debe hacer en un día laborable.

Recordemos que por cada domingo trabajado se debe otorgar el día de descanso compensatorio, de manera que, si en un mes se trabajan 4 domingos, hay que otorgar 4 descansos compensatorios.

Descanso compensatorio cuando el trabajo dominical pasa de ser excepcional a ser habitual.

Suele suceder que al iniciar el mes el trabajador no sabe si trabajará todos los domingos o solo uno, de suerte que el primer domingo el trabajador opta por el descanso compensatorio en lugar de la remuneración.

Pero luego termina trabajando 3 o 4 domingos al mes, haciendo que por el primer domingo tenga derecho tanto al descanso como a la remuneración.

En ese caso como el descanso ya fue tomado, entonces se le paga la remuneración junto con su nómina a final de mes.



Y si es el caso contrario, donde no tomó el descanso compensatorio del primer domingo, entonces cuando el trabajo dominical se convierta en habitual se debe otorgar ese descanso compensatorio que se adeuda al trabajador, por lo que en una misma semana el trabajador podría tener dos descansos compensatorios.

Concluyendo tenemos que cuando el trabajo dominical se torna habitual sin haberse previsto desde un inicio, si se pagó el recargo se queda debiendo el compensatorio, y si se concedió el compensatorio se queda debiendo el recargo.

La otra opción por la que se deciden algunos trabajadores y empleadores es pagar ese día compensatorio, es decir que, en lugar de tomarse el miércoles como día libre, lo trabaja, pero se le paga doble por corresponder a un día de descanso para el trabajador. Es una opción no considerada por la ley, pero las partes suelen utilizarla para acomodarse a las circunstancias.

Cuadro resumen del descanso compensatorio.

Los descansos compensatorios los podemos resumir en la siguiente tabla:

Concepto.	Compensación.
Trabajar 1 o 2 domingos al mes.	Remuneración o descanso compensatorio.
Trabajar 3 o más domingos al mes.	Remuneración y un día de descanso compensatorio por cada domingo trabajado.



Trabajar cualquier número de domingos al mes para las jornadas de 36 horas semanales.	Un día compensatorio por cada domingo laborado.
Trabajar cualquier número de domingos al mes en trabajos técnicos o especializados.	Un día compensatorio por cada domingo laborado.

Disponibilidad laboral como parte de la jornada laboral.

La disponibilidad del trabajador, que no labora pero que está a disposición del llamado de su empleador para que se presente a trabajar, tiene un manejo distinto según el tipo o nivel de disponibilidad.

Qué es la disponibilidad laboral.

La disponibilidad ocurre cuando el trabajador no labora, pero está sujeto a que en cualquier momento deba hacerlo, según los requerimientos del empleador.

En tal caso el empleado no trabaja, pero está presto a hacerlo cuando las circunstancias lo requieran, y ello implica que el trabajador no pueda disponer libre y autónomamente de su tiempo, pues en caso de ser necesario, la obligación de presentarse a trabajar está por encima de cualquier consideración personal o familiar.

Esto limita e incluso imposibilita que el trabajador pueda disfrutar de tiempo libre, como programar salidas familiares o cualquier otra actividad en su provecho, y por ello la disponibilidad ha sido considerada como una forma de trabajo, o mejor, como parte de la jornada laboral.

Regulación de la disponibilidad laboral.

Desafortunadamente no existe una norma que defina y regule la disponibilidad, y ha sido la Corte suprema de justicia la que se ha encargado de fijar reglas y criterios sobre cómo debe ser su manejo.

Requisitos para que la disponibilidad laboral haga parte de la jornada laboral.

Para que la disponibilidad laboral se compute como parte de la jornada laboral y en consecuencia deba remunerarse y causar trabajado suplementario cuando se supere la jornada ordinaria diaria, se deben cumplir los requisitos que establece la jurisprudencia de la Corte suprema de justicia, como en la sentencia de su sala laboral:

«Y es que a juicio de la Corte, el simple sometimiento del asalariado de estas 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.»

Lo anterior se puede resumir de la siguiente manera:

1. Disponibilidad constante para atender el llamado del empleador: El trabajador debe estar disponible para cuando sea llamado a prestar sus servicios. El empleado puede tener la obligación de atender cualquier inconveniente relacionado con los servicios prestados por el empleador, incluso fuera de las horas normales de trabajo.
2. No es necesario que el empleado sea llamado efectivamente: El hecho de que el empleado esté disponible y atento es suficiente para tener

derecho a la jornada suplementaria, incluso si no se le llama para realizar tareas específicas.

3. Imposibilidad de desarrollar actividades personales o familiares durante la disponibilidad: El empleado no puede realizar actividades personales o familiares durante el período de disponibilidad, ya que debe estar presto para responder al llamado del empleador.

Si el empleador está disponible, pero tienen libertad de acción y movimiento, de modo que puede desarrollar tareas personales o familiares, entonces la disponibilidad no cuenta como trabajo y no se remunera, por lo que todo depende del requisito 3; si este se cumple, la disponibilidad laboral hace parte de la jornada laboral.

Tipos de disponibilidad laboral.

La disponibilidad laboral es de dos clases o tipos, dependiendo de del lugar donde se deba prestar la disponibilidad o del nivel de disponibilidad que se tenga.

Disponibilidad en el sitio de trabajo.

Se presenta cuando el trabajador debe permanecer en su sitio de trabajo, dentro de las instalaciones de la empresa.

En tal caso al trabajador no se le asigna ninguna tarea, pero no puede abandonar las instalaciones de la empresa porque debe garantizar al empleador que estará disponible para cuando se le requiera.

En tal caso, el trabajador que tenga un turno de disponibilidad se le debe reconocer como parte de la jornada laboral, es decir, se le debe computar como si hubiera trabajado, pues es decisión del empleador exigirle que permanezca en la empresa,

y es su decisión no asignarle labores, por tanto, tiene derecho a la remuneración pactada.

Al respecto, la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia del 11 de mayo de 1968, G.J. CXXVII, señaló:

«Porque si esta modalidad de mantenerse a ordenes del patrono, se cumple en el lugar de servicio, sin posibilidad de retirarse de él y sin ocasión de destinar tiempo para tomar alimentos, dormir o cumplir ninguna actividad lucrativa propia, es indudable que tal “disponibilidad” si encaja dentro de la asimilación al servicio para enmarcarla en la jornada laboral. Y lo propio ocurre si el trabajador debe radicarse, con las modalidades anotadas en determinado lugar.»

Es claro que la disponibilidad en estas condiciones se computa dentro de la jornada laboral del trabajador, y ello implica el reconcomiendo de todos los emolumentos derivados de ella, como el pago de horas extras si la disponibilidad excede la jornada laboral ordinaria; al pago del recargo nocturno si la disponibilidad se debe prestar en la noche; al recargo dominical y festivo si la disponibilidad se presta en domingos o festivos.

Así se interpreta de lo señalado por la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 43641 del 5 de abril de 2017 con ponencia del magistrado Jorge Luis Quiroz:

«Y es que a juicio de la Corte, el simple sometimiento del asalariado de estas 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.»



En tales condiciones, la disponibilidad se califica como trabajo efectivo, y es el tratamiento que se le debe dar en todo sentido.

Disponibilidad en casa del trabajador.

La segunda clase de disponibilidad es cuando el trabajador no debe permanecer en el lugar de trabajo, sino que puede permanecer en su lugar de residencia presto para atender cualquier llamado de su empleador.

Al respecto señaló la sala labora de la Corte suprema de justicia en la sentencia de 1968 antes referida:

«Pero si la disponibilidad permite al subordinado emplear tiempo para alimentarse, dormir, salir del sitio de trabajo y permanecer en su propia casa, sólo dispuesto a atender el llamado del trabajo efectivo cuando este se presente, no puede considerarse dentro de la jornada laboral... Es cierto que la "disponibilidad" normalmente conlleva una restricción a la libertad de aprovechamiento autónomo del tiempo por el trabajador, por la necesaria radicación en determinados sitios para la facilidad de atención del servicio demandado... Más la sola "disponibilidad" convenida en el contrato de trabajo puede determinar por esa restricción a la libre disposición de su tiempo por el trabajador, una retribución por si sola, ya que quede compensada dentro del salario que corresponda a la jornada ordinaria laboral, es decir con el salario corriente estipulado en el contrato cuando es salario fijo, así no se desempeñe ningún servicio efectuado por algún lapso o este trabajo sea inferior en duración a la jornada ordinaria...»

En este caso, dependiendo del nivel de disponibilidad, se computará como parte de la jornada laboral, y si el trabajador termina no laborando, en todo caso se le debe remunerar con el salario normal.

Por ejemplo: contratan a Pedro con un salario mensual de \$1.500.000 para que esté pendiente del mantenimiento de la planta de producción de la empresa, pero como es una actividad que no es regular, puede permanecer en su casa hasta cuando las necesidades de la planta requieran su presencia. Si durante todo un mes Pedro sólo necesitó presentarse dos días a trabajar, se le debe pagar el salario completo (\$1.500.000), pues el hecho de haber estado disponible implica que cumplió con su parte del contrato.

Pero, si la disponibilidad fuera de las instalaciones de la empresa implica determinados límites al trabajador, esta se tratará como si fuera una disponibilidad en las instalaciones de la empresa.

Es así si nos remitimos a lo que dijo la sala laboral de la Corte suprema de justicia en la sentencia de 1968:

«Y lo propio ocurre si el trabajador debe radicarse, con las modalidades anotadas en determinado lugar.»

Ese determinado lugar puede ser cualquier lugar distinto a las instalaciones de la empresa, de manera que, si el trabajador está en su casa, pero sin poder alejarse de ella porque en cualquier momento debe presentarse a trabajar, esa disponibilidad se considera trabajo.

El tiempo libre implica libertad, y si el trabajador no tiene libertad no está disfrutando efectivamente su tiempo libre, y es el caso del trabajador que está disponible en su casa en Bogotá, pero que no puede viajar a Melgar; ni siquiera a un centro comercial porque siempre debe estar cerca de la empresa ante cualquier eventualidad. En tal situación esa disponibilidad se considera trabajo y hace parte de la jornada laboral, dando lugar al pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, según la disponibilidad que el empleador le imponga.

Horas extras en la disponibilidad del trabajador.

Cuando la disponibilidad del trabajador hace parte de la jornada laboral, se causan horas extras o trabajo suplementario, como si el trabajador hubiera laborado.

Así, cuando el trabajador tiene una jornada laboral de hasta las 6 de la tarde, pero luego debe estar disponible hasta las 10 de la noche, se causan horas extras desde las 6 de la tarde hasta las 10 de la noche en un total de 4 horas.

Para que se causen horas extras durante el horario de disponibilidad se deben cumplir unos requisitos que la sala laboral de la Corte suprema de justicia resume en los siguientes términos en la sentencia SL1514-2023:

«Los mencionados pronunciamientos conducen a la Sala a concluir, que la sola disponibilidad a prestar los servicios —en los eventos en que estos no se materializan—, no genera por sí sola remuneración por trabajo suplementario y demás recargos, sino que el elemento determinante para ello, es que el laborante no pueda disponer libremente de su tiempo; supuesto que no se cumple en el presente evento, en que como se expresó en forma precedente, al señor (...) no se le limitó su libertad de elección del uso del tiempo, pues bien podía llevar a cabo sus actividades de índole personal, familiar o social.»

El trabajador que está disponible, pero que no es ocupado por el empleador, es decir, que el empleador no le asignó tareas durante su disponibilidad, tendrá derecho a las horas extras si el trabajador estuvo impedido para disponer libremente de su tiempo, es decir, no pudo hacer nada distinto que esperar la llamada del empleador en caso que lo necesitase.

Si el trabajador debió laborar durante la disponibilidad, naturalmente se causarán las horas extras que correspondan, que incluirán las que no se laboran pero que hicieron parte de la disponibilidad en los términos explicados.



Recargos nocturnos, dominicales y festivos en la disponibilidad laboral.

Si de acuerdo a los requisitos previamente expuestos la disponibilidad laboral se debe computar como parte de la jornada laboral, se deben pagar los recargos nocturnos, dominicales y festivos a que haya lugar.

Así, cuando el trabajador debe quedarse toda la noche esperando a que el empleador lo llame, habrá que pagarle el recargo nocturno correspondiente por toda la noche, incluso si apenas debe laborar 2 horas, o incluso ninguna cuando no es llamado por el empleador.

Cómo se paga la disponibilidad laboral.

Para resumir, la disponibilidad que implique restricciones al trabajador que le impidan disfrutar de su tiempo libre, se paga como si hubiera trabajado; por el solo hecho de estar disponible de noche o los fines de semana, así no haya trabajo efectivo, se le deben pagar los recargos a que haya lugar.

Si la disponibilidad a la que se somete el trabajador le permite autonomía en el manejo de su tiempo, se paga como trabajo ordinario, es decir, así no trabaje o trabaje poco, tiene derecho a su salario básico, pero no a recargos de ningún tipo, a no ser que el trabajo efectivo deba realizarlo en un horario que implique recargos.

Es decir que, si un trabajador con disponibilidad flexible, por llamarla así, en un día cualquiera debe trabajar a media noche, se le reconoce el recargo nocturno, e igual si debe trabajar un domingo o festivo; se le debe reconocer su recargo dominical o festivo.