



JAHV McGregor

# BOLETIN COMERCIANTE

## Nº 6 - Mayo de 2010

### Un excelente servicio nuestra mayor garantía



Volumen III. No. 6

### **Cajeras, escoltas, servicio doméstico, vigilantes, NO son empleados de Confianza o Manejo para evadir el pago de horas extras**

Si bien las normas establecen que el personal de dirección, confianza y manejo NO se les paga por trabajo extra a la jornada máxima de 8 horas, se debe tener muy claro que trabajadores detentan dicha calidad, para evitar cuantiosas demandas.

Muchos empleadores han creído erradamente que confiar demasiado en determinados empleados, los convierte automáticamente en aquellos que el Código Laboral clasifica como de “Dirección, Confianza o Manejo”.

En dicho error, han caído los que creen que el cajero o encargado de recibir o manipular dinero en una empresa, reviste para todos los efectos dicha calificación de “Dirección Confianza o Manejo”.

Igual sucede con las personas del servicio doméstico, pues a pesar de vivir en nuestras casas o permanecer en ellas, manipular las llaves, conocer los sitios donde se guardan joyas, dinero y demás objetos de valor, no revisten dicha calidad ante el Código Laboral.

Así también sucede con personal de vigilancia o escoltas, pues el hecho de cuidar de nuestra empresa o de nuestras vidas, no revisten la calidad de “Dirección, Confianza o Manejo”.

De tal manera que éstos trabajadores al no ser de confianza, están regulados por la jornada máxima diaria (8 horas) y el pago de trabajo extra (hasta 2 horas más al día) y todas las reglas en caso de trabajar un domingo o festivo.

### **Quiénes realmente son Empleados de “Dirección, Confianza o Manejo?”**

Es sencillo, son aquellos que por disposición expresa o tácita del empleador, dicho personal puede tomar decisiones como las tomaría el empleador. Por ejemplo, podría despedir a otro trabajador o determinar que factura se paga y cual no, etc.

### **El monto del salario es determinante!**

A pesar de tener dicha condición de “Dirección, Confianza o Manejo” descrita en el contrato de trabajo, ésta debe ser coherente con el monto del salario, pues a estos trabajadores por disposición legal, NO ES OBLIGATORIO pagarle horas extras o trabajo suplementario, así excedan la jornada máxima de 8 horas al día. Y por no ser obligatorio el pago de horas extras, es que el salario debe ser coherente, o sea, alto en proporción al número de horas que habitualmente labora al día.

**Ejemplo:** Sócrates es contratado como empleado de Dirección, Confianza y Manejo en una empresa, todos los días labora 9, 10, 11 y hasta 13 horas al día. En este caso, el trabajador **debe necesariamente ganar muy por encima de 1 s.m.m.l.v.**, para que compense el trabajo más allá de las 8 horas diarias.

### **Ojo: al trabajador de Dirección, Confianza y Manejo Si se le paga el trabajo extra un domingo o festivo**

Si bien los trabajadores de Dirección, Confianza o Manejo deben tener un salario superior a 1 s.m.m.l.v. por los motivos expuestos antes, si dicho empleado debe trabajar de manera extraordinaria un domingo o festivo, dichos días deben ser cancelados de manera adicional a salario. (Actualicese.com)



Consultorías & Auditorías

Correa & Asociados

JAHV McGregor

## BOLETIN COMERCIANTES

Nº 6 - Mayo de 2010

**Un excelente servicio  
nuestra mayor garantía**



Volumen III. No. 6

**Algunas empresas fijan un horario semanal menor a las 48 horas semanales, pero el día que un trabajador labore más de su corta jornada habitual, nacerá el derecho al pago de horas extras.**

**La Jornada se establece en el contrato, reglamentos o de hecho**

Algunos empleadores creen que la jornada de trabajo siempre será de 48 horas. NO, 48 horas es la jornada máxima de trabajo, pero perfectamente la jornada puede ser inferior, así la persona gane muchísimo más que un salario mínimo.

Por ejemplo, muchas empresas fijan su jornada habitual de labores sólo de lunes a viernes de 8 a.m. a 6 p.m., con dos horas de descanso.

Como vemos el ejemplo, el trabajador labora 8 horas al día, por 5 días a la semana, para un total de 40 horas semanales y gana por ejemplo mucho más que 1 s.m.m.l.v.

En este caso, si el trabajador debe ir un sábado o quedarse más tiempo en las noches entre semana, en ese instante estamos frente a Trabajo Suplementario, o sea, horas extras y como tal, deben ser pagadas por el empleador. Es importante que esto quede claro, pues algunos empleadores creen erradamente que por el hecho de que un trabajador labora por ejemplo 40 horas a la semana de manera habitual; en caso que en una semana "X" en particular, el trabajador debe laborar unas horas más para un total de 46, 47 o 48, esas 6, 7 u 8 horas adicionales a lo habitual, creen que eso no es Trabajo Suplementario, cuando sí lo es pues en éste ejemplo, la jornada habitual de trabajo es 40 horas y todo lo que exceda esas 40 horas será Trabajo Suplementario.

**No confundir la distribución de la jornada máxima en 5 o menos días a la semana, por mutuo acuerdo.**

Contrario a lo anterior, algunas empresas fijan en el contrato o en reglamentos, una jornada de 48 horas semanales, distribuidas en 6 días. Pero por mutuo acuerdo, muchas veces el trabajador con su superior jerárquico acuerdan por ejemplo, laborar 1 o 2 horas más entre lunes a viernes para no ir a laborar el día sábado. En este caso, esas horas de más que se laboran de lunes a viernes, **nunca** serán horas extras o trabajo suplementario.

Eso sí, recuerde, si la jornada está establecida en 6 días a la semana y la idea es distribuir y trabajar sólo 5 días, establezca **por escrito** dicha modificación al horario habitual de trabajo, el cual será firmado por empleador o jefe jerárquico y el trabajador y se guarda o anexa al contrato de trabajo suscrito por el trabajador. ([Actualicese.com](http://Actualicese.com))

**El proximo 3 de junio de 2010, esperamos su  
voto para - Consultorías & Auditorías - C & A  
marcando el # 101 en las elecciones de  
Revisoría Fiscal de la Cámara  
de Comercio de Manizales 2010-2012**