

GUÍA DE RECOMENDACIONES DE CARÁCTER LABORAL PARA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR PAREX RESOURCES COLOMBIA LTD. SUCURSAL (EN ADELANTE “PAREX”)

1. Objetivo.

El presente documento se presenta a nuestros aliados contratistas, para que se tengan en cuenta las recomendaciones que acá se exponen, y que buscan evitar la materialización de los incumplimientos laborales que más frecuentemente se presentan en las relaciones laborales, de acuerdo con nuestro concepto jurídico como empresa contratante del servicio.

Estas recomendaciones se plantean atendiendo la normatividad legal vigente y los especiales requerimientos y compromisos de nuestra política de responsabilidad social empresarial con el entorno de nuestras operaciones.

2. Servicio Público de Empleo

Con atención a lo establecido en la ley 1636 de 2013, el Decreto 2852 de 2013, el Decreto 1668 de 2016 y las demás normas concordantes relativas al Sistema Público de Empleo, toda empresa contratista y sus subcontratistas, deberán publicar la totalidad de sus vacantes ante el SPE por medio de las prestadoras autorizadas y cumplir los porcentajes de vinculación de mano de obra local para cargos calificados o no calificados.

De acuerdo con la normatividad vigente se tiene que cumplir con el 100% de contratación de mano de obra local para labores no calificadas, y por lo menos el 30% de contratación de mano de obra local para labores calificadas.

Se debe priorizar la contratación de los residentes del Municipio de la zona de influencia del proyecto.

Los certificados de residencia que son los documentos requeridos para comprobar si se es mano de obra local, se expiden desde cada alcaldía municipal.

3. Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se configura si se presentan tres elementos: actividad personal del trabajador, subordinación y remuneración como retribución del servicio.

Si se demuestra la existencia de estos elementos, tendrá plena validez el contrato laboral, gozando de todas sus garantías, independientemente de la denominación o naturaleza que se le pretenda dar a la relación contractual.

Las relaciones laborales que se configuren entre nuestros contratistas o sus subcontratistas con sus trabajadores siempre deberán regirse por un contrato escrito de trabajo, el cual deberá ser firmado por el empleador y el trabajador antes del inicio de las actividades contratadas.

Requisitos mínimos de un contrato de trabajo:

- Identificación plena de las partes.
- Fecha de inicio del contrato
- Fecha fin del contrato si es a término fijo.
- Domicilio social de la empresa.

- Lugar donde se desarrollarán habitualmente las actividades contratadas.
- Cargo para desempeñar o descripción de las labores a ejecutar.
- Salario básico, salario complementario, auxilios y bonificaciones.
- Periodicidad del pago.
- Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- Turno de trabajo.
- Determinación del día de descanso obligatorio.
- Cláusula de exclusión salarial de los beneficios y auxilios no salariales.
- Duración y derecho a las vacaciones.
- Periodo de prueba.
- Determinación de plazos para entrega del preaviso.
- Información relativa a convenios o convenciones colectivas si se tienen en la empresa.

Obligaciones del empleador:

- Debe dejarse constancia de la entrega de una copia firmada del contrato al trabajador, igualmente del reglamento interno de trabajo y demás normas o documentos corporativos, como códigos disciplinarios, de ética y de existencia de comités legales de representación, adicional a las copias de afiliación y pago de la seguridad social y parafiscales.

Prohibiciones para el empleador:

- No se aceptará ni promoverá ningún tipo de práctica que conlleve a la tercerización ilegal, conforme a lo establecido en el Decreto 586 de 2016 y normas que lo modifiquen o adicionen, y que tiendan a desconocer la existencia de contratos de trabajo o faciliten su precarización.

4. Modalidades del contrato de trabajo.

Es importante aclarar que existen tres tipos de contratos de trabajo válidos: contrato de trabajo a término indefinido, contrato de trabajo a término fijo y contrato de obra o labor.

Cualquiera de estas modalidades de contrato de trabajo es válida en las relaciones laborales, pero deben atenderse las siguientes consideraciones al momento de elegir la más conveniente para el contrato a suscribir.

Los contratos laborales de empresas contratistas de PAREX y sus subcontratistas, se harán por escrito, bajo cualquiera de las modalidades legales que sea aplicable.

En todos estos contratos, el trabajador tiene derecho a la afiliación a seguridad social, caja de compensación familiar y al pago de todas sus prestaciones en proporción al tiempo laborado.

Todo contrato que se realice de manera verbal, o cuando se inicien labores sin la firma de un contrato, se entenderá que el término pactado es el de un contrato a término indefinido, al ser muy difícil demostrar en la práctica que existía un término fijo pactado.

Contrato a término indefinido.

Definición:

Se entiende que el contrato es a término indefinido, cuando no se fija un plazo para su ejecución.

Puede realizarse de forma verbal o escrita, pero como se mencionó anteriormente, en los procesos de contratación o subcontratación para proyectos adelantados con PAREX, solo se aceptarán vinculaciones de personal mediante contrato de trabajo escrito.

El contrato verbal se entiende en primera instancia como contrato a término indefinido, por la dificultad que conlleva el demostrar los términos de la relación en un contrato verbal.

Ventajas:

- Este tipo de contrato se recomienda emplearlo, cuando no se tenga certeza de la duración del trabajo, y la relación pueda tener una extensión considerable de tiempo.
- Este contrato de trabajo dejará de tener vigencia cuando no subsistan las causas que le dieron origen y la materia de trabajo.

Desventajas:

- Al momento de dar por terminado el contrato laboral, la indemnización para trabajadores que devenguen menos de 10 SMMLV será por mínimo 30 días de salario, correspondientes al primer año de contrato, y 20 días desde el segundo año o fracción.
- En la práctica se ha demostrado que judicialmente es muy difícil exonerarse del pago de la indemnización, al pretender invocar que no subsisten las causas que dieron origen al contrato como justificación para su terminación,

Contrato a término fijo.

Este tipo de contratos debe formalizarse por escrito, al ser muy difícil en la práctica demostrar los extremos del vínculo contractual.

Puede pactarse por el plazo que se quiera, no superior a tres (3) años.

Tiene dos modalidades: inferior a un año que no tiene límite mínimo, y entre un (1) año y tres (3) años, que es renovable indefinidamente.

Inferior a un año:

El contrato de trabajo tiene vigencia por todo el plazo pactado, el cual no será igual o superior a un año, y no tiene un plazo mínimo de duración.

Estos contratos pueden prorrogarse hasta por tres veces consecutivas, por un término igual o inferior al plazo inicialmente pactado.

Si se configura el vencimiento de la tercera prórroga del contrato inicial, se entenderá que el plazo mínimo del nuevo contrato es por el término de un año.

Aunque no es recomendable, se puede entregar y firmar el preaviso desde el inicio del contrato.

En el caso de personas discapacitadas, o con algún fuero especial, se tendrá que tener en cuenta que mientras subsista la necesidad del servicio, el empleador tiene el deber constitucional de reubicar o conservar su trabajo.

En todo caso, para dar por terminado su contrato de trabajo requerirá permiso del Ministerio del Trabajo, para que se asegure de que el despido o terminación no se deben a un acto discriminatorio, o desvirtuar que la terminación sea consecuencia de la especial condición del trabajador.

Ventajas:

- Puede prorrogarse hasta tres veces, por un término igual o inferior al contrato inicial.
- Si el contrato es igual o inferior a 30 días, no requiere presentación de preaviso.
- Un contrato a término fijo nunca podrá entenderse como un contrato a término indefinido, independiente del número de prórrogas que se tengan del mismo contrato.

Desventajas:

- La indemnización corresponderá al tiempo que falte para el vencimiento del plazo fijo pactado.
- Para su terminación se requiere la presentación de preaviso con antelación a 30 días al cumplimiento del plazo fijo pactado. (Si el contrato es igual o inferior a 30 días, no requiere presentación de preaviso).
- Si no se presenta el preaviso en su oportunidad legal, el contrato se entiende renovado.
- No pueden darse prórrogas por un periodo superior al del contrato inicial.
- Puede demandar mayor carga administrativa el tener que estar pendiente del vencimiento de las prórrogas para pasar el preaviso correspondiente.
- El preaviso del contrato inicial es independiente al preaviso que deba presentarse antes de la finalización de alguna de las prórrogas.

Contrato de uno a tres años:

Ventajas:

- Puede prorrogarse indefinidamente.
- Un contrato a término fijo nunca podrá entenderse como un contrato a término indefinido.

Desventajas:

- La indemnización corresponderá al tiempo que falte para el vencimiento del plazo fijo pactado.
- Requiere preaviso para su terminación.

Contrato por duración de obra o labor.

Definición:

Es el tipo de contrato que se establece para ejecutar una obra o labor determinada, sin que el plazo este sujeto a un tiempo definido, sino a la finalización de la obra contratada.

El contrato tendrá validez y vigencia por todo el tiempo que dure la obra o labor pactada

El objeto de la obra o labor contratada no debería ser igual para todos los trabajadores contratados, al tener todos funciones y obligaciones diferentes.

Se ha encontrado recurrentemente en esta modalidad contractual, que el contratista copia el objeto total de su contrato con PAREX, siendo este un error que le obligaría a conservar la totalidad de trabajadores por todo el tiempo que dure su contrato comercial.

La necesidad de detallar la obra o labor contratada obliga en la práctica a su elaboración por escrito.

Ventajas:

- La finalización de la obra o labor contratada permite la terminación del contrato con justa causa, exonerando al empleador del pago de la indemnización.
- Puede emplearse para contratar labores puntuales y de las que no se tenga un estimado preciso de tiempo.

Desventajas:

- La indemnización corresponderá al tiempo que falte para la finalización de la obra o labor contratada, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días.
- No se debe emplear para contratar labores normales o rutinarias de la compañía.
- Tiene que delimitarse con exactitud las obras o labores que se vayan a ejecutar.
- Si el plazo estipulado se da por porcentajes de obra, dicha obra debe ser perfectamente medible y cuantificable, y esta situación pueda ser plenamente demostrable.
- Este tipo de contratos no deben ser prorrogables.
- Si termina el porcentaje u obra contratados, termina el contrato, lo que implica la necesidad de adelantar un nuevo contrato, con postulaciones ante el SPE, exámenes de pre ingreso, pruebas técnicas, etcétera.
- Al terminarse el porcentaje u obra contratado, se entendería que, de continuar el trabajador, este no tendría contrato de trabajo, lo que se igualaría a un contrato indefinido.
- Si se realiza un otrosí al contrato, el contratista deberá contar en su contrato, con una cláusula de indemnidad a favor de PAREX, asumiendo la responsabilidad exclusiva sobre las consecuencias legales que su interpretación pudiera acarrear.

5. Periodo de prueba.

Definición:

El periodo de prueba tiene por objeto que los contratantes puedan conocer si las condiciones del trabajo y las capacidades del trabajador son las que se requieren para el desarrollo del vínculo contractual.

Obligaciones:

- Debe pactarse siempre por escrito, si no se deja estipulado expresamente, se entiende como que las partes renunciaron a este derecho.
- Dependiendo de la modalidad contractual que se elija, el periodo de prueba no puede superar la quinta parte de duración del contrato y nunca puede ser superior a dos meses.
- Si el periodo de prueba es inferior a la quinta parte del contrato, o menor a dos meses, puede ser prorrogado antes de su vencimiento, hasta por el límite máximo legal.
- Solo es válido el periodo de prueba inicialmente pactado entre las mismas partes. No es válido pactar periodos de prueba para las prórrogas o nuevos contratos entre las mismas partes y con los mismos objetos.

Efecto jurídico del periodo de prueba:

- Durante el periodo de prueba las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato laboral.
- La terminación durante este preaviso no requiere una justa causa, ni la presentación previa del preaviso legal.
- Todo el tiempo de vinculación durante este periodo cuenta para liquidación proporcional de prestaciones sociales.
- La terminación del contrato durante este periodo no da derecho a pago de indemnizaciones legales.
- De acuerdo a recientes interpretaciones constitucionales, el despido durante este periodo debe justificarse, y comprobarse objetivamente la falta de competencias mínimas para el ejercicio de la labor contratada.

6. Constitución de Consorcios y Uniones Temporales:

Cuando dos o más personas realizan una propuesta con vistas a la adjudicación de un proyecto o de un contrato que realizarán de forma conjunta, sin que esa unión constituya una entidad jurídica, sino que cada miembro del grupo conserva su autonomía e independencia respecto de los demás.

Los Consorcios y las Uniones Temporales tienen como finalidad la consecución de un objeto común. Son instrumentos de asociación por medio de los que dos o más empresas o particulares ponen su esfuerzo en conjunto, para poder competir a la hora de elaborar una propuesta de ejecución de un proyecto determinado, en pro de obtener el contrato y posteriormente ejecutar el trabajo de una forma eficiente, aprovechando la pericia y los recursos de cada parte en su área de especialización.

Características comunes del Consorcio y de la Unión Temporal

Los Consorcios y Uniones Temporales son muy similares entre sí. A nivel tributario, contable y laboral ambas formaciones son idénticas. Las principales características comunes de estas asociaciones son:

- No tienen personería jurídica.
- La vigencia del Consorcio y de la Unión Temporal es la misma que la del contrato del proyecto que van a desarrollar.
- Deben designar un representante legal.
- Pueden disponer de recursos comunes para cubrir los gastos que se produzcan por la asociación.

Diferencia entre el Consorcio y la Unión Temporal

La diferencia más importante entre el Consorcio y la Unión Temporal está relacionada con los efectos que pudiera tener para las partes la imposición de una sanción por incumplimiento de alguna parte del contrato.

En el Consorcio la sanción afectará a todos los miembros de la asociación por igual, independientemente del grado de participación de cada parte en el proyecto o en la situación que ha generado la sanción.

Por su parte, en la Unión Temporal se analizará el grado de responsabilidad de cada asociado en el hecho sancionable y la responsabilidad recaerá únicamente sobre el o los miembros que hayan incurrido en la conducta o hecho por el que se ha impuesto la sanción.

Recomendaciones para el Consorcio y la Unión Temporal

Los Consorcios y Uniones Temporales al no contar con personería jurídica, no deben ser los empleadores de las personas que laboren para el proyecto.

Cada una de las empresas que contratan como Consorcio o Unión Temporal, deben ser las empleadoras del personal que va a laborar para el proyecto, siendo las responsables de adelantar el proceso de contratación y responsables del pago de salarios, prestaciones y liquidación final, así como de la afiliación y pago de seguridad social, Caja de Compensación y parafiscales

7. Afiliación a seguridad social y cajas de compensación familiar

Todo trabajador tiene derecho a que se le afilie a una entidad promotora de salud, de pensión, de aseguramiento de riesgos laborales y a una entidad que preste servicios de caja de compensación familiar.

Se recomienda tener en cuenta que se ha modificado las fechas de pago de aportes a la seguridad social, por lo tanto, les sugerimos estar atentos a los cambios que se puedan presentar al respecto de esta obligación.

Anexamos como referente la tabla actual de fechas de pago de aportes a la Seguridad Social, para empresas con menos de 200 aportantes:

Dos últimos dígitos del NIT o Documento de identificación	Día hábil de vencimiento
00 al 08	1°
09 al 16	2°
17 al 24	3°
25 al 32	4°
33 al 40	5°
41 al 48	6°
49 al 56	7°
57 al 64	8°
65 al 72	9°
73 a179	10
80 al 86	11
87 al 93	12
94 al 99	13

Importante: Si los pagos se hacen extemporáneamente, la empresa aportante debe responder por la totalidad de los intereses moratorios sin que pueda trasladárselos a los trabajadores.

Obligaciones del empleador:

- El empleador tendrá que garantizar la afiliación de cada trabajador a la cobertura de todos sus riesgos, con antelación al inicio de labores; de no hacerlo correrá con todas las obligaciones que debía asumir el sistema.
- El trabajador tiene derecho a elegir la entidad de cobertura de sus riesgos de salud y pensiones, y el empleador podrá elegir su ARL.
- El trabajador tiene derecho a recibir copia de la afiliación y el comprobante del pago de aportes mensuales.
- El empleador tiene la obligación de tener a disposición del trabajador o de la autoridad que así lo requiera, copia de comprobante de los pagos registrados a la seguridad social

Consecuencias por el incumplimiento de afiliación, pago oportuno y correcto de aportes:

La no afiliación de los trabajadores trae como consecuencia que el empleador debe responder por las prestaciones asistenciales y económicas que se llegaren a causar, reconociéndolas en las mismas condiciones que las entidades administradoras.

En cuanto a la afiliación:

El incumplimiento de la afiliación como se señaló impone al empleador la obligación de responder directamente por las prestaciones a sus trabajadores; en este sentido.

No se permite realizar afiliaciones retroactivas, para evitar que se hagan con posterioridad al hecho que dio origen a la prestación.

Para el sistema general de pensiones se establece la posibilidad de convalidar los períodos no cotizados cuando por omisión el empleador no afilió al trabajador, siempre y cuando se traslade a la entidad administradora el cálculo actuarial correspondiente, habilitándose las semanas cotizadas para la pensión de vejez, pero no así para las pensiones de invalidez y de sobreviviente cuando ya se ha producido el hecho que da origen a estas pensiones.

De la misma forma, la desafiliación o retiro del sistema de seguridad social no opera de forma retroactiva, a menos que se demuestre, con las pruebas que correspondan, la terminación del vínculo laboral en una fecha anterior para que sea procedente la corrección.

Pago oportuno de afiliaciones:

La afiliación implica la obligación de cotizar dentro de los plazos establecidos por la normativa que rige la materia, y su incumplimiento le acarrea al empleador el pago de intereses moratorios, además del pago de las prestaciones que se causen en los períodos de mora.

Las entidades de Seguridad Social pueden repetir contra el empleador por los valores de las prestaciones cancelados sin perjuicio del cobro de las cotizaciones adeudadas y sus intereses.

La naturaleza jurídica de la cotización es asimilable a la contribución parafiscal, razón por la cual el descuento del aporte en lo que corresponde al trabajador por parte del empleador sin que se remita a las entidades correspondientes puede constituir conductas penales, por apropiarse de recursos de naturaleza pública.

Así mismo, puede constituir conductas punibles si se hacen los pagos reportando salarios inferiores a los realmente devengados pues se está reportando información falsa al sistema de seguridad social.

Evasión:

Cuando se detecta la evasión de aportes por parte de un empleador, al no realizar los pagos a la seguridad social de sus trabajadores, incumpliendo su obligación de afiliarlos, además de responder por el pago de las prestaciones podrá ser sujeto de multas impuestas por el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Salud.

Elusión:

Cuando se realicen los pagos a la seguridad social por un ingreso base de cotización inferior al que realmente corresponde, los empleadores deberán responder por el mayor valor de las prestaciones que se causen, entre lo que reconozca la entidad administradora y el valor que deba reconocerse de acuerdo con el salario realmente devengado por el trabajador; además, podrá ser sujeto de multas impuestas por el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Salud.

8. Dotación.

Todo empleador tiene la obligación de entregar gratuitamente a sus trabajadores antes de iniciar las actividades contratadas, los elementos constitutivos de dotación, herramientas y elementos de protección personal requeridos para prestar su labor de forma idónea y segura.

El empleador tiene la obligación de entregar tres dotaciones de calzado y vestido de labor al año, fechas que se establecen así: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

El empleador debe reponer la dotación adicionalmente por desgaste o daño, antes del vencimiento de la fecha pactada, si se requiere de parte de su trabajador.

Al inicio del contrato el empleador debe garantizar la entrega mínimo de dos dotaciones, para garantizar que sus empleados tengan la oportunidad de cambiar su dotación durante la ejecución del contrato.

9. Salarios.

El artículo 127 del CST establece: *“(...) Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (...)”*

Los salarios para cada proyecto dependerán de un análisis del mercado local.

El contratista o sus subcontratistas atenderán las recomendaciones que al respecto PAREX le presente, respetando su autonomía técnica y administrativa, pero siempre propendiendo por procurar el mejor relacionamiento con los grupos de interés del entorno del proyecto.

El artículo 128 del CST establece: “(...) Pagos que no constituyen salario. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedente de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad (...)”

Elementos constitutivos de salario

- **Auxilio de Transporte:**

Solo constituye salario para efectos de la liquidación final de prestaciones. No hace base para factor salarial ni IBL para aportes al Sistema General de Seguridad Social y vacaciones, siempre y cuando esté pactado expresamente su exclusión salarial dentro del contrato individual de trabajo.

Se reconoce de forma excluyente, ya sea en dinero o en especie por cada día efectivo de trabajo.

El auxilio de transporte se fija de acuerdo con el estudio de mercado de la zona de influencia del proyecto.

- **Auxilio de alimentación:**

No constituye salario, no hace base para factor salarial ni IBL para aportes al Sistema General de Seguridad Social, siempre y cuando esté pactado expresamente su exclusión salarial dentro del contrato individual de trabajo.

Se reconoce excluyentemente en dinero o en especie por cada día efectivo de trabajo.

El auxilio de alimentación se fija de acuerdo con el estudio de mercado de la zona de influencia del proyecto.

Pacto de exclusión salarial

Voluntariamente en el contrato de trabajo se pueden pactar reconocimientos o retribuciones que no tengan efectos salariales sobre liquidación o pago de seguridad social y parafiscales de los trabajadores.

Estos reconocimientos en dinero o en especie deben constar siempre por escrito, para garantizar su identificación y comprobación posterior.

10. Jornada de trabajo

Definición:

El artículo 161 del CST establece: “(...) Duración. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo algunas excepciones (...)”.

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 todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

El artículo 162 del CST establece excepciones sobre la regulación de la jornada máxima legal en determinadas actividades, como por ejemplo a los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.

Esta condición tiene que estar pactada dentro del contrato de trabajo para que aplique legalmente la excepción.

El artículo 163 del CST establece las excepciones en casos especiales, así: *“(...) El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave (...)”.*

Se tiene la obligación de llevar un reporte preciso de las horas adicionales laboradas, reportarlas y cancelarlas efectivamente a los trabajadores que las laboraron.

Para los trabajos que se adelanten mediante turnos de trabajo, el artículo 165 del CST, se exceptúa el límite de la jornada máxima establecido en el artículo 161 del CST, ordenando: *“(...) Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada 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 (...)”.*

11. Turno de trabajo

Definición:

Se entenderá por turno de trabajo, el periodo de trabajo que se pacta por fracciones consecutivas de días que debe prestarse la labor, ya sea en horario diurno, nocturno o rotativo.

Debe tenerse en cuenta que nunca puede permitirse el superar una jornada de trabajo superior a 8 horas, contabilizando un periodo máximo de tres semanas, acorde al artículo 165 del CST.

Cada contratista o sus subcontratistas definirá su turno de trabajo dependiendo de las necesidades técnicas, operativas y geográficas de cada área y la naturaleza de la labor contratada, siempre y cuando se respete la regulación sobre jornada máxima.

Deben establecer si la jornada de trabajo es continua o dividida en dos secciones y definir los horarios de trabajo.

Prohibiciones:

- Salvo las excepciones legales, no se podrá laborar horas extras sin un permiso expedido por el Ministerio del Trabajo.

- No se acepta más de dos (2) horas extras diarias laboradas, o más de doce (12) horas extras semanales. En la modalidad de turnos de trabajo acorde al artículo 165 del CST, la jornada que se extienda más de 10 horas que se tengan como jornada adelantada, no se entenderá como horas extras o trabajo suplementario.
- 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.
- 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

Es necesario tener en cuenta en la planificación de actividades o cuadros de turno, el contar con la debida antelación del permiso del Ministerio del Trabajo, para trabajo de horas extra por cada cargo que se requiera en jornada adicional.

- **Reconocimiento por trabajo en días de descanso obligatorio.**

Consideraciones:

El trabajo en días de descanso obligatorio (dominical y/o festivo) se remunera con el 1.75 sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

El valor correspondiente al 1.75 equivale al recargo del 0.75 establecido en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, más el pago ordinario de las horas efectivamente laboradas en estos días.

Si bien se puede convenir que el día de descanso obligatorio sea diferente al dominical, se recomienda no pactar esta posibilidad para evitar afectar la relación con las comunidades del entorno de nuestros proyectos.

El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día.

Tendrán derecho a este descanso remunerado, los trabajadores que no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

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.

Los días festivos o cualquier descanso autorizado por el empleador, no interrumpe la continuidad de la jornada y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio.

Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, 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.

- **Trabajo dominical ocasional.**

Definición:

Se entiende cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mismo mes calendario.

Recomendaciones:

Se puede compensar excluyentemente con un descanso compensatorio o reconociendo el pago al 1.75; generalmente se reconoce el pago a discreción del empleador y su cronograma de actividades.

- **Trabajo dominical habitual.**

Definición:

Se entiende cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mismo mes calendario.

Recomendaciones:

Se debe compensar con un descanso compensatorio más el reconocimiento del pago al 1.75%.

Generalmente el descanso compensatorio ya se encuentra incluido en el periodo de descanso, cuando se trabaja bajo modalidad de turnos.

12. Liquidación de recargos

Por norma general el recargo nocturno se remunera con un recargo del 35%, sobre el valor del trabajo diurno.

El horario de reconocimiento del recargo nocturno es de 09:00 p.m. a 6:00 a.m.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El reconocimiento de los anteriores recargos es excluyente entre si, no son acumulables.

13. Cumplimiento Artículo 21 Ley 50 del 90

Establece la norma: *“(...) Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (...)”*

Recomendaciones:

- Cada empleador debe establecer dentro de su cronograma de operaciones, el reconocimiento a la totalidad de sus trabajadores, de las dos (2) horas semanales, en actividades para su capacitación, formación o distracción.
- Estas dos horas pueden ser acumulables hasta por un año, aunque no se recomienda esta práctica, al ser muy difícil el reconocimiento posterior acumulado, y en especial por la posible rotación permanente de personal.

- Estas dos (2) horas son dentro de la jornada de trabajo, lo que implica que no es tiempo libre o por fuera de la jornada.
- Este derecho no es monetizable, ni debe ser compensable con días libres.
- Estas dos (2) horas no corresponden a charlas preoperacionales o capacitaciones para la operación de los equipos básicos de la labor contratada.

14. Respeto a los derechos humanos y libre derecho de asociación sindical.

Se indica que el derecho de libertad de asociación es un derecho elevado a la categoría de derecho constitucional y que hace parte de la declaración de derechos humanos, por lo tanto, se prohíbe cualquier acción o limitación que se pueda presentar para coartar la libertad de asociación o de no querer hacerlo.