

POLÍTICA DE DOMINGOS, COMPENSATORIOS Y TRABAJO EN JORNADA SUPLEMENTARIA Y HORAS EXTRAS

SÚPER NUEVO MILENIO en uso de las facultades dadas por el artículo 23, literal b del Código Sustantivo del Trabajo y comprometida con el bienestar de sus trabajadores, en pro del respeto de la jornada laboral y en busca de no promover que se realicen trabajos en tiempos adicionales a la jornada máxima legal o contractual, exceptuando casos que así lo ameriten, se permite emitir la siguiente política que contiene las disposiciones que serán aplicadas en todos aquellos eventos donde un colaborador de la compañía labore en jornada suplementaria o de horas extras así como los días domingos y festivos.

Artículo 1o. Se procederán a dictaminar las siguientes definiciones:

JORNADA ORDINARIA: Consiste en la jornada que convenga al empleado y empleador o a falta de acuerdo, la máxima legal.

JORNADA MÁXIMA LEGAL: La jornada máxima legal no podrá exceder de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

TRABAJO EN JORNADA SUPLEMENTARIA O EN HORAS EXTRAS: Todo aquel trabajo efectuado después de culminada la jornada ordinaria o la máxima legal y tiene como límite dos (2) horas extra al día o doce (12) a la semana.

DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO: Todo trabajador cuenta con el derecho a recibir un descanso dominical remunerado de mínimo veinticuatro (24) horas, según el artículo 172 del C.S.T., adicional a ello, el artículo 174 manifiesta que la remuneración del descanso se encuentra incluida dentro del sueldo mensual pagado al trabajador.

Para la empresa SUPER NUEVO MILENIO se ha establecido que el día de descanso obligatorio es el día DOMINGO.

Se entiende que en caso de incapacidades, licencias, vacaciones, el trabajador se ausenta con una justificación fundamentada. (Ver política de ausentismos).

RABAJO EN DÍA DOMINICAL: Toda aquella labor efectuada en los días domingo y/o festivo por parte del trabajador. La ley laboral prevé en su artículo 180 la posibilidad de que el trabajador labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio.

TRABAJO HABITUAL EN DÍA DOMINICAL: Aquellos eventos donde el colaborador labora tres (3) o más domingos y/o festivos en el mes.

TRABAJO OCASIONAL EN DÍA DOMINICAL: Aquella situación donde el trabajador labore dos (2) o menos dominicales en el mes.

DESCANSO COMPENSATORIO: Consiste en un descanso remunerado otorgado al trabajador que labore de manera habitual el día de su descanso obligatorio. En caso de hacerlo de manera ocasional, deberá ser el trabajador quien decida si acceder al descanso compensatorio en cuestión o a cambio de este al pago de ese día laborado de manera completa.

I. JORNADA SUPLEMENTARIA – HORAS EXTRAS

Artículo 2o. Horas extra: Se considerarán horas extra, todas aquellas que excedan de la jornada de trabajo normal, establecida por la Empresa en su Reglamento Interno de Trabajo y en los Contratos de Trabajo con cada uno de los colaboradores. Tendrán derecho al pago de horas extras, todos aquellos empleados, que por la naturaleza de su trabajo o jerarquía no puedan optar por otras formas compensatorias. El pago de las horas extraordinarias de trabajo, se hará mensualmente, previa liquidación, en la nómina de pago y de acuerdo al artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 3o. Autorización previa: Todo trabajo desarrollado fuera de la jornada ordinaria deberá ser autorizado por escrito y por parte del jefe inmediato sólo cuando la naturaleza de las funciones así lo exija. Si lo anterior no procede, no se genera pago alguno por este concepto, lo anterior se fundamenta en que los tiempos adicionales, deberán ser justificados previamente por el responsable de cada área.

Artículo 4o Procedimiento: Antes de laborar en jornada suplementaria, el superior del empleado diligenciará el formato de reporte de horas extras el cual deberá venir firmado tanto por el jefe inmediato como por el empleado que las causa. El formato deberá entregarse a Recursos Humanos en las fechas notificadas para el cierre de novedades.

Parágrafo 1o. Conforme a lo dispuesto por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, ningún empleado podrá trabajar más de dos (2) horas extras diarias y doce (12) semanales, razón por la cual cualquier reporte que supere ésta limitante no será registrado en la nómina.

Artículo 5o: Forma de remuneración y liquidación por trabajo en jornadas complementarias: El trabajo en jornadas complementarias u horas extra debidamente autorizada conforme a lo establecido en el artículo 3o de la presente política, se remunerará de acuerdo a lo establecido en el artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por la ley 50 de 1990.

Las horas de trabajo complementario se liquidarán quincenalmente, en la quincena inmediatamente siguiente a la cual se causaron.

Parágrafo 1º. Las horas extra se consideran pagos salariales para todos sus efectos, forman parte del ingreso base de cotización del sistema de seguridad social, así como harán parte del devengado para los cálculos de retención en la fuente.

II. DOMINICAL HABITUAL:

Artículo 6o. Remuneración por trabajo en dominical habitual: Cuando un trabajador labore habitualmente los días dominicales, el empleador le reconocerá, además del valor del descanso remunerado que se encuentra incluido en el salario, el valor de cada hora laborada junto con recargo del 75%. Aunado a lo anterior, tendrá derecho a tomar un día compensatorio durante la semana siguiente.

Artículo 7o. Descanso compensatorio. El descanso se tomará en la semana siguiente al dominical en que el trabajador haya laborado.

Parágrafo 1o. Así el trabajador labore habitualmente el dominical, durante pocas horas, tiene derecho al compensatorio en los términos anteriormente indicados, es decir, durante una jornada completa junto con el recargo correspondiente.

Parágrafo 2o. Si el empleado labora más de ocho (8) horas en dominical habitualmente, tiene derecho al descanso compensatorio junto con los recargos a los que haya lugar por dominical, hora extra dominical, hora nocturna dominical y hora extra nocturna dominical de ser el caso. Esto no implica que en la semana siguiente se le deba conceder más de un día de descanso.

Artículo 8o. El empleador fijará en lugar público en cada Casino o vía correo electrónico, cuanto menos con doce (12) horas de anticipación, las personas que laborarán los días dominicales y los días en que tendrán que tomar su descanso compensatorio en la semana siguiente.

DOMINICAL CASUAL	DOMINICAL HABITUAL
PAGO DEL DESCANSO REMUNERADO, INCLUIDO EN EL SALARIO MENSUAL	PAGO DEL DESCANSO REMUNERADO, INCLUIDO EN EL SALARIO MENSUAL
más	más
EL PAGO DEL DOMINGO LABORADO ó UN DÍA DE DESCANSO COMPENSATORIO	EL PAGO DEL DOMINGO LABORADO y UN DÍA DE DESCANSO COMPENSATORIO
más	más
UN RECARGO DEL 75%	UN RECARGO DEL 75%

III. DOMINICAL OCASIONAL

Artículo 9o. Remuneración por trabajo en día dominical ocasional. El empleado que labore ocasionalmente un dominical, tendrá derecho además de la remuneración de su día de descanso remunerado que se encuentra incluido en su salario, al valor del recargo del 75% por cada hora laborada junto con una de estas dos posibilidades:

1. Valor de cada hora laborada el día dominical.
2. Día de descanso compensatorio.

Artículo 10o. Descanso compensatorio. Para estos casos, si el empleado decide tomar un día de descanso compensatorio, éste deberá escoger un día durante la semana siguiente al día dominical laborado. Dicho día de descanso compensatorio tendrá que estar estipulado entre trabajador y empleador al menos con doce (12) horas de antelación previas al respectivo trabajo en día dominical.

Parágrafo 1o. Así el trabajador labore ocasionalmente uno o dos días dominicales, durante pocas horas, tiene derecho al compensatorio en los términos anteriormente indicados, es decir, durante una jornada completa o el recargo anteriormente explicado dependiendo de las horas dominicales laboradas.

Parágrafo 2o. Si el empleado labora más de ocho (8) horas en el día dominical ocasional, tiene derecho al descanso compensatorio o a los recargos a los que haya lugar por dominical, hora extra dominical, hora nocturna dominical y hora extra nocturna dominical de ser el caso. Esto no implica que en la semana siguiente se le deba conceder más de un día de descanso.

IV. FESTIVOS Y COMPENSATORIOS

Artículo 11o. Días festivos: Los días feriados son días que la ley ha otorgado como beneficios para los colombianos, los cuales no se entienden como días laborales.

Artículo 12o. Tratamiento De Festivos y Compensatorio: Los festivos están incluidos en los días dominicales, razón por la cual su tratamiento con relación a los compensatorios será el mismo indicado en el título II y III de esta política.

Artículo 13o: Compensación de día Domingo en día Festivo: Los días festivos laborados deben entenderse siempre como días dominicales, motivo por el cual nunca se podrá compensar un día domingo en día festivo.

V. PAGO DOMINICAL Y/O FESTIVO EN LA JORNADA ORDINARIA MAXIMA.

Esta empresa cumple con lo ordenado por el artículo 173 de del Código Sustantivo del Trabajo, el cual reza lo siguiente: “1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no fallen al trabajo que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador”.

“Artículo 174 VALOR DE LA REMUNERACION: En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio remunerarlo”.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario acudir a lo dispuesto por el artículo 179 del C.S. del T., disposición que de manera expresa regula la forma como debe remunerarse el trabajo en dominical y en días festivos, el cual textualmente señala:

“Artículo 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: 1. El trabajo en domingo y festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. 2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior”.

Artículo 14o: Pago Dominical y Festivo: El trabajador devengará 2.75% por el trabajo en día domingo y/o festivo, así: 1. Por el descanso obligatorio que ya se encuentra comprendido en el salario, 1 por haber laborado el domingo y/o festivo (Equivalente al valor del trabajo ordinario) y 0.75 a título de recargo dominical o festivo.

Artículo 15o Integralidad: El presente documento hace parte integral del contrato de trabajo.

Artículo 16o Vigencia: La presente política obligatoria rige a partir de marzo 07 de 2016.

Artículo 17o Modificación. La modificación o ajuste a la presente solo podrá realizarla la Gerencia General.

Elaboró:
Erika Oliveros
Dirección Legal y de Cumplimiento

Revisó:
Ana M. Nuñez
Gerencia de Talento Humano

Aprobó:
Rodrigo Afanador
Gerencia General