por conceptos de primas extralegales, bonificaciones no prestacionales, auxilios de alimentación, habitación o vivienda, transporte, vestuario, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales (diferentes a los de la seguridad social), de conformidad con los art. 15 y 16 de la Ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la Ley 344/96 **TERCERA: JORNADA DE TRABAJO.** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem. **PARAGRAFO: a) TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, este debe ser solicitado y autorizado por el empleador o sus representantes o de lo contrario no reconocerá ningún trabajo suplementario. En el evento de que EL TRABAJADOR llegue a desempeñar un cargo de dirección, confianza o manejo, estará excluido de las regulaciones sobre jornada máxima legal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. **b) JORNADA FLEXIBLE**: El trabajador podrá prestar sus servicios a LA EMPRESA mediante jornadas diarias flexibles de trabajo que se distribuirán de conformidad con lo establecido en el literal d) del artículo 51 de la ley 789 de 2002. La empresa determinará la distribución de esta jornada y comunicará al trabajador la programación con una antelación, de ser posible, no menor a 48 horas a la iniciación de una nueva programación. **CUARTA: DURACIÓN:** El presente contrato es por Obra o Labor, lo que implica el desarrollo de una obra que EL EMPLEADOR realiza o realizará para sí mismo o un tercero, cuya fecha de finalización no se conoce, pues depende de la construcción o ejecución de una obra, actividad o labor determinada. El presente contrato no es susceptible de renovación, ni prorroga. **QUINTA ELEMENTOS DE TRABAJO**. Corresponde al empleador suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado. **SEXTA: PERIODO DE PRUEBA:** Las partes acuerdan un período de prueba de quince (15) días. Durante este período tanto el empleador como el trabajador podrán terminar este contrato, en cualquier momento, en forma unilateral de conformidad con lo establecido en el artículo 80 del C.S.T. **SÈPTIMA: TÉRMINO DEL CONTRATO.** La duración del presente contrato estará determinado a la fecha de la finalización de la obra para la cual fue contratado el TRABAJADOR. **OCTAVA. JUSTAS CAUSAS**. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y las contempladas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con las modificaciones introducidas por el artículo 7° del decreto 2351 de 1965. **NOVENA: TRASLADO LABORAL Y/O CAMBIO DE LABOR.** Aunque el lugar de trabajo es el indicado en este contrato, las partes pueden acordar que el mismo se preste en sitio diferente, siempre que las condiciones laborales del trabajador no se desmejoren o se disminuya su remuneración o le cause perjuicio. De todos modos, corren por cuenta del empleador los gastos que ocasione dicho traslado. El trabajador desde ahora acepta los cambios de oficio que decida el empleador, siempre que sus condiciones laborales se mantengan, se respeten sus derechos y no le causen perjuicios.



Powered by CamScanner