

**699**

**29 de octubre del 2024**

**Tenemos un personal de supervisión en un call center, que por contrato trabajan 5 días a la semana, pero no de lunes a viernes, sino que se rotan en equipos de trabajo y en algunas ocasiones pueden trabajar sábado o domingo. Estamos pensando en crear una especie de bono o incentivo para quienes trabajen los domingos, pues cada vez más no desean laborar estos días. ¿Cómo será la mejor manera de implementar eso? Y si es posible, ¿ese pago sería parte del salario ordinario?**

Al ser un personal de supervisión, estos no están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, sino que entran dentro del grupo previsto en el artículo 150 del Código de Trabajo. De otra parte, usted me indica que ya, por contrato y acuerdo específico entre las partes, ellos trabajan 5 días, y que esos 5 días pueden ser en fines de semana. Eso quiere decir que ustedes tienen una especie de contratación parecida a la del sector de hoteles y restaurantes en donde se trabajan los fines de semana, pero se libran los días de semana.

En ese estado de cosas, ustedes pueden perfectamente crear o implementar el incentivo o bono para que ellos se sientan atraídos a trabajar los domingos

Ese pago de los domingos, en el caso particular de ustedes, por las razones ya dichas, no implica un pago doble, pues el día de descanso está previsto para otro día

en la semana. Esto quiere decir que ustedes pueden libremente establecer el incentivo en cuestión sin mayores inconvenientes

Por otro lado, en cuanto al carácter de ese bono o incentivo, el mismo no es parte del salario ordinario, sino que se trata de un beneficio extraordinario, y por ende no cuenta como base de cálculo para derechos y prestaciones laborales