

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO REFUGIO LA ROCA COLOMBIA

TÍTULO I - ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1 – DETERMINACIÓN DEL EMPLEADOR Y OBLIGATORIEDAD DEL REGLAMENTO: El presente reglamento interno de trabajo ha sido proferido por **ALEXANDRA LEGUIZAMON BAQUERO** domiciliada en el Municipio de Los Santos– Santander e identificada con cedula 53000408 con el propósito de que a cada una de sus disposiciones queden sometidos la totalidad de los **TRABAJADORES** de del establecimiento de comercio **EL REFUGIO LA ROCA**, así como a **ALEXANDRA LEGUIZAMON BAQUERO**, mismo en su calidad de **EMPLEADOR**. El presente reglamento interno de trabajo hace parte de cada uno de los contratos individuales de trabajo celebrados o por celebrar y respecto del mismo, solo se podrá pactar en contrario cuando se haga a favor del trabajador.

ARTÍCULO 2 – LUGARES DE TRABAJO A LOS QUE SE HACE EXTENSIBLE Y APLICABLE: El presente reglamento interno de trabajo se hace extensible, obligatorio y aplicable a todas a cada una de las instalaciones, establecimientos, lugares de trabajo y otros que tiene dispuestos el **EMPLEADOR** en el municipio de **LOS SANTOS** y el departamento de Santander.

TÍTULO II – CONDICIONES DE ADMISIÓN, INICIO DE ACTIVIDADES DE NUEVOS TRABAJADORES, TRABAJADORES TRANSITORIOS & CONTRATO DE APRENDIZAJE

CAPÍTULO I – ADMISIÓN & PERIODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 3 – CONDICIONES DE ADMISIÓN: El aspirante a desempeñar cualquier tipo de cargo en **EL REFUGIO LA ROCA COLOMBIA** deberá al momento de registrarse, aportar los siguientes documentos:

1. Una hoja de vida en la cual se detallen los datos de identificación y contacto del aspirante, el señalamiento de los estudios académicos adelantados y las entidades donde los mismos fueron realizados, la relación de su experiencia profesional, la relación de dos (2) referencias de tipo personal y dos (2) referencias de tipo profesional, el detalle de las actividades de tipo social o comunitario que ha desarrollado y una copia de los diplomas o actas que certifican los estudios desarrollados.
2. Una copia ampliada al ciento cincuenta por ciento 150% de la cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad o pre-cédula, según el caso.

3. Autorización de trabajo escrita y expedida por el Ministerio del Trabajo, la primera autoridad local del municipio o el defensor de familia, a solicitud de los padres, cuando el aspirante sea menor de edad.
4. Certificado expedido por el último empleador en donde conste el cargo desempeñado, el tiempo de duración del vínculo laboral y el salario devengado.
5. Todas las demás que al momento de ofrecer públicamente un cargo sean requeridas por parte del **EMPLEADOR** para suplir adecuadamente la vacante y que no esté prohibido solicitar por resultar contrarias a la honra, dignidad y privacidad del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador no solicitará información correspondiente al estado de gravidez de una aspirante, estado civil, orientación sexual, religión que se profesa, número de hijos, examen de sida, libreta militar y otros expresamente proscritos por la ley. En todo caso, cuando la ley lo autorice expresamente en razón del cargo o vacante a suplir, el **EMPLEADOR** estará autorizado para solicitar información relacionada con el estado de gravidez cuando las actividades a desarrollar sean catalogadas como de alto riesgo para la mujer en estado de embarazo o para el que está por nacer y sin que esta medida pueda tornarse de aplicación general para el ingreso a otros cargos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En todos los casos que sea necesario el recaudo de información personal para la eficaz ejecución del futuro contrato, el trabajador autoriza a **ALEXANDRA LEGUIZAMON BAQUERO** para que realice el tratamiento de sus datos personales de conformidad con el manual de protección de datos personales del **EMPLEADOR** y de conformidad con la normatividad vigente en la República de Colombia.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4 -: **EL EMPLEADOR**, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un periodo de prueba inicial, el cual tendrá por objeto apreciar por parte del **EMPLEADOR**, las aptitudes y/o habilidades del **TRABAJADOR**, así como también permitir que aquél conozca las condiciones en que será desarrollada la labor. El periodo de prueba estará sometido a las siguientes condiciones:

1. Solamente se entenderá que habrá periodo de prueba dentro de la relación laboral cuando se haya pactado expresamente y por escrito en el contrato de trabajo la existencia del mismo.
2. En todos los casos, el periodo de prueba pactado no podrá exceder de la quinta parte del término inicialmente pactado para el contrato de trabajo

cuando su duración sea inferior a un (1) año; cuando el contrato de trabajo sea pactado a un término fijo igual o superior a un (1) año o en aquellos casos en que se pacte a término indefinido, el periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses contados desde la iniciación del contrato.

3. La prórroga de contratos de trabajo a término fijo no podrá contener un acuerdo para que exista un nuevo periodo de prueba.
4. Los contratos sucesivos entre **EMPLEADOR** y **TRABAJADOR** no podrán incorporar el pacto de nuevos periodos de prueba.
5. Durante el período de prueba, el **EMPLEADOR** podrá dar por terminado el contrato de manera unilateral y en cualquier momento, sin previo aviso, no obstante, esto no dará lugar al pago de ningún tipo de indemnización.
6. La terminación del periodo de prueba sin que exista manifestación del **EMPLEADOR** acerca de su terminación en razón del mismo da lugar a la continuidad del contrato de trabajo con todas las prerrogativas establecidas en la ley laboral.
7. El **TRABAJADOR** en periodo de prueba recibirá todas las prestaciones de ley y no será discriminado bajo ninguna circunstancia por condición de prueba

CAPÍTULO II – EMPLEADOS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 5 – Son meros **EMPLEADOS**, accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distintas a las actividades normales de la institución. Estos **EMPLEADOS**, tendrán derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley, de conformidad con el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO III – CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 6 – DEFINICIÓN: De conformidad con el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 1 de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje es aquel por medio del cual el **TRABAJADOR** se obliga a prestar un servicio al **EMPLEADOR**, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

ARTÍCULO 7 – CAPACIDAD: De conformidad con el artículo 82 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 2 de la ley 188 de 1959, pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han

completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos, y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 8 – CONTENIDO & FORMALIDADES DEL CONTRATO: El contrato de aprendizaje deberá contener como mínimo, lo siguiente

1. Nombre del empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y período de estudios.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

El contrato de aprendizaje deberá constar en documento escrito en el cual se establezca expresamente su naturaleza, de lo contrario la relación que surge no será de aprendizaje y se regirá por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 9 – SALARIO DEL APRENDIZ: El salario de los aprendices no será inferior al cincuenta por ciento (50%) del mínimo legal fijado por el **EMPLEADOR** para los **TRABAJADORES** que desarrollen oficios similares o equivalentes a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje. La remuneración del aprendiz se aumentará proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario de un **TRabajador** que desempeñe una tarea igual o similar.

ARTÍCULO 10 – OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ: Además de las obligaciones establecidas para todo **TRABAJADOR** previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, el aprendiz estará obligado a:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje a las órdenes del empleador, y
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 11 – OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR CON EL APRENDIZ: De manera adicional a las obligaciones previstas para el **EMPLEADOR** en el Código Sustantivo del Trabajo, al **EMPLEADOR** le corresponde:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 12 – OBLIGATORIEDAD DE CONTRATAR APRENDICES: Cuando **LA EMPRESA**, se vea en la obligación legal de contratar aprendices lo llevará a cabo de conformidad con los presupuestos del Decreto 2838 de 1960 y las normas que lo reglamenten, modifiquen, adhieran o subroguen.

ARTÍCULO 13 – DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: La duración del contrato de aprendizaje no será superior a tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios publicados por el Ministerio del Trabajo. Todo pacto que supere el tiempo antes señalado se entenderá regulado en el lapso que exceda la duración máxima del contrato de aprendizaje por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 14 – VIGENCIA Y EFECTOS JURÍDICOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: En cuanto a sus efectos y conforme con el artículo 10 de la ley 188 de 1959, que modificó el artículo 88 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de aprendizaje se ejecutará, mantendrá vigente y terminará, de la siguiente manera:

1. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.
2. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia para éste de continuar el aprendizaje.
3. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

4. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, el **EMPLEADOR** deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
5. En lo que no se oponga a lo previsto por la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 15 – TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS: Se considerarán trabajadores accidentales o transitorios aquellos que sean contratados para ocupar labores de corta duración, que no exceden el periodo de vinculación de un mes y que se dediquen a actividades de índole distinta a la que normalmente desarrolla el **EMPLEADOR**.

TÍTULO III – JORNADA DE TRABAJO.

CAPÍTULO I – DURACIÓN, TURNOS, TIPO DE JORNADA, HORARIO & OTROS.

ARTÍCULO 16 – DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA: La jornada máxima de trabajo de LA **EMPRESA** será de cuarenta y ocho (48) horas semanales repartidas a conveniencia del **EMPLEADOR**, sin que se exceda la jornada máxima de diez (10) horas. Lo anterior, sin perjuicio de que dadas las necesidades de la entidad se puedan trabajar horas extras o en días de descanso remuneratorio, casos en los cuales se remunerará y/o compensará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y/o las normas que lo modifiquen, subroguen, deroguen o reemplacen.

Los tiempos de descanso y alimentación comprendidos en los horarios de trabajo no se computarán dentro de la jornada laboral.

No obstante el **EMPLEADOR** y **EL TRABAJADOR**, podrán de manera libre pactar una jornada de trabajo superior a la arriba indicada, con el ánimo de que el **TRABAJADOR**, pueda percibir mayores ingresos, lo cual no será contrario a ley.

PARÁGRAFO PRIMERO: En todo caso, en ejercicio de su poder subordinante, el **EMPLEADOR** podrá asignar turnos de trabajo según las necesidades de cada cargo y/o plantear la ejecución del contrato ajustándose a los diferentes tipos de jornada flexible establecidos en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando se trate de menores de edad, la jornada máxima funcionará así:

1. Para aquellos de entre doce (12) y catorce (14) años solo podrán trabajar un máximo de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) semanales, en trabajos ligeros.
2. Los mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) años solo podrán trabajar un máximo de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales.
3. El menor entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años solo podrán trabajar un máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales.

En todo caso, la jornada máxima de trabajo de los menores de edad se sujetará a lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifique, adhieran, deroguen o subroguen.

ARTÍCULO 17 – DÍAS LABORABLES: EL EMPLEADOR en razón a su poder de subordinación, señalará a sus trabajadores cuales son los días laborales para cada uno en particular, teniendo en cuenta la actividad económica del establecimiento de comercio, no obstante, cada trabajador tendrá dentro de sus horarios un día o más de descanso.

ARTÍCULO 18 – HORARIO DE TRABAJO: Las horas de ingreso y salida serán establecidas para cada empleado en particular.

PARAGRAFO PRIMERO – TIEMPO PARA COMIDAS Y DESCANSO: El trabajador tendrá derecho a un espacio a la mitad de la jornada para ingerir sus alimentos y descansar. En el caso de los trabajadores por turnos o jornada flexible se establecerá según el caso el espacio de descanso e ingesta de alimentos. En todo caso, según las normas de Salud Ocupacional los trabajadores tendrán derecho a la realización de pausas activas y otros específicamente establecidos por la ley, la administradora de riesgos laborales y los comités que para el caso tenga el **EMPLEADOR**.

PARAGRAFO SEGUNDO – TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO REMUNERATORIO: Cuando trabaje en día de descanso remunerado, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento y pago de las acreencias a que haya lugar y si así lo exige la norma, a tener un día compensatorio o su remuneración en dinero, según disponga el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 19 – MODIFICACIÓN DE LOS HORARIOS DE LA JORNADA: Para efectos de repartir el trabajo a realizar durante el día y en general durante los siete días de la semana, el **EMPLEADOR** podrá asignar horarios distintos a los especificados con anterioridad, de manera unilateral en ejercicio de su poder de subordinación y siempre que no se excedan los límites permitidos por la ley. Así las cosas, habrá **TRABAJADORES** cuyo día de descanso remunerado no coincida con el día domingo y por lo tanto deban trabajar en ese día como laborable y en el horario que fije el **EMPLEADOR**. En este caso, se cambiará el día de descanso remunerado por el que permita la legislación laboral vigente, según acuerdo con el trabajador.

CAPÍTULO II – TRABAJO DIURNO, NOCTURNO, SUPLEMENTARIO & DESCANSO REMUNERADO.

ARTÍCULO 20 – TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO: Se considerará que un **TRABAJADOR** desempeña su labor en una jornada diurna cuando sus servicios son ejecutados entre las seis horas (6:00am) y las veintidós horas (10:00pm) y se considerará que fue ejecutado el contrato en horario nocturno cuando la labor se realiza entre las veintidós horas (10:00) y las seis horas (6:00am).

ARTÍCULO 21 – TRABAJO EXTRAORDINARIO: Se considerará trabajo extraordinario o que se trabaja en horas extra cuando se labore en exceso de la jornada legal permitida sin que medie autorización legal o administrativa. El trabajo en horario extraordinario será remunerado en los casos y para el tipo de **TRABAJADORES** que establezca la ley.

ARTÍCULO 22 – VALOR DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO Y/O EN HORARIO NOCTURNO: La remuneración del trabajo extraordinario y/o de aquel realizado en horario nocturno será la siguiente:

1. El trabajo en horario nocturno se remunerará con un recargo del 35% sobre el valor de la hora en horario diurno.
2. El trabajo extraordinario en horario diurno se remunerará con un recargo del 25% sobre el valor de la hora en horario diurno.
3. El trabajo extraordinario en horario nocturno se remunerará con un recargo del 75% sobre el valor de la hora en horario diurno.

PARÁGRAFO PRIMERO – RECARGOS NO ACUMULABLES: Los recargos mencionados con anterioridad no son acumulables entre sí.

PARÁGRAFO SEGUNDO – LÍMITES: En ningún caso los trabajadores podrán trabajar en horarios extraordinarios superiores a los permitidos por la legislación laboral. Los trabajadores podrán trabajar hasta un total de dos (2) horas extras diarias y doce (12) horas extra semanales. Los trabajadores de dirección, confianza o manejo quedan excluidos del pago de horas extra.

ARTÍCULO 23 – DÍAS DE DESCANSO REMUNERADO: Inicialmente se considerarán días de descanso remunerado y por lo tanto no laborables los días domingos y aquellos días que se consideren festivos por efecto de la legislación colombiana. En todo caso, el día de descanso remunerado no necesariamente deberá coincidir con el día domingo y, para este efecto, a cada trabajador se le asignará un horario diario y semanal de trabajo que respetará el derecho a contar con un día de descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO – RECONOCIMIENTO DEL DESCANSO REMUNERADO: El **EMPLEADOR** reconocerá al **TRABAJADOR** el pago del día de descanso remunerado cuando este último haya prestado sus servicios durante todos los días laborables de la semana o cuando la falta en uno o varios de estos se hubiera presentado por una justa causa. Se consideran justas causas, el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tendrá derecho a recibir remuneración del día de descanso aquel **TRABAJADOR** que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización por enfermedad profesional o accidente de trabajo. Cuando la jornada del **TRABAJADOR** contratado no se extienda a todos los días laborables de la semana, se le pagará en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 24 – REMUNERACIÓN EN DÍA DE DESCANSO REMUNERADO: El **TRABAJADOR** recibirá como remuneración por los días de descanso el salario ordinario que corresponde a cualquier día laborable. Se entenderá que los salarios pactados en cada uno de los contratos de trabajo incorporan el pago de los días de descanso remunerado que resulte obligatorio conforme a la legislación nacional.

ARTÍCULO 25 – TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO: El trabajo realizado en el día de descanso se pagará de la siguiente manera:

1. El **TRABAJADOR** que labore ocasionalmente en su día de descanso tendrá derecho a un descanso compensatorio o a la retribución en dinero por su trabajo.

PARÁGRAFO – DÍA DE DESCANSO COMPENSATORIO: El descanso compensatorio consiste en la asignación de un día de descanso de 24 horas durante la siguiente semana o mediante la asignación de dos medias jornadas seguidas de descanso. Ej.: de las 13:00 horas del día domingo hasta las 13:00 horas del día lunes.

ARTÍCULO 26 - PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO EN HORARIO EXTRAORDINARIO, NOCTURNO: Toda labor desempeñada de manera extraordinaria o en horas extras, en horario nocturno o en días de descanso será remunerada de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, deroguen, subroguen o adhieran. El pago de horas extras, recargos nocturnos y trabajo en días de descanso remuneratorio se sujeta a las siguientes normas:

1. Se pagará la ejecución de labores en horario extraordinario, nocturno en los casos en que el **EMPLEADOR** haya autorizado manera previa, expresa y por escrito su realización.
2. En aquellas situaciones imprevistas e inaplazables que se presente la necesidad de ejecutar la labor en horario extraordinario, nocturno o en día de descanso remuneratorio sin que exista autorización previa, deberá procederse con la prestación personal del servicio bajo la condición de informar al día hábil siguiente al **EMPLEADOR**, con el propósito de que aquél proceda para su aprobación
3. Si el trabajador es de dirección, confianza y manejo no recibirá remuneración por horas extras.
4. No se reconocerá el pago del trabajo extraordinario, en días de descanso remunerado o el de recargos nocturnos, si no estaba previamente autorizado, salvo que se trate de alguno de los eventos contemplados en el numeral segundo del presente artículo; el pago se realizará a juicio del **EMPLEADOR** y de conformidad con el presente reglamento y la legislación vigente.

CAPÍTULO III – VACACIONES

ARTÍCULO 28 – DURACIÓN: Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un (1) año tendrán derecho al reconocimiento de quince (15) días consecutivos de descanso remunerado. Los trabajadores que se retiren de **LA EMPRESA**, o sean retirados de la misma con o sin justa causa tendrán derecho a recibir el pago por concepto de vacaciones por cada año cumplido y/o de manera proporcional al tiempo laborado cuando hayan laborado por un tiempo inferior a un año.

ARTÍCULO 29 – RECONOCIMIENTO: La época en que serán disfrutadas las vacaciones será determinada por el **EMPLEADOR** y señalada a cada **TRABAJADOR** dentro del año siguiente y con una anticipación no menor a quince (15) días hábiles del momento en que deban comenzar a ser disfrutadas. Las vacaciones serán concedidas de oficio por parte del **EMPLEADOR** o a petición de parte del **TRABAJADOR**, una vez tenga derecho a ellas.

PARÁGRAFO – REGISTRO: El **EMPLEADOR** llevará un registro especial en dónde se registrará el detalle de las fechas de ingreso de cada trabajador, la fecha en que se toman las vacaciones anuales, la fecha en que termina cada periodo de vacaciones y la remuneración entregada por concepto de vacaciones.

ARTÍCULO 30 – INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones del trabajador no le impide reanudarlas.

ARTÍCULO 31 – COMPENSACIÓN EN DINERO: El **EMPLEADOR** y el **TRABAJADOR** podrán acordar por escrito y previa solicitud del **TRABAJADOR** que se le paguen en dinero hasta la mitad de las vacaciones a que tiene derecho. Para la compensación de vacaciones en dinero se tomará como base el último salario devengado o de ser variable el promedio del disfrutado durante el último año de labores.

ARTÍCULO 32 – ACUMULACIÓN: Todo **TRABAJADOR** deberá disfrutar por lo menos de seis (6) días hábiles continuos al año de vacaciones, los cuales no podrán ser acumulados. Sin perjuicio de lo anterior, el **EMPLEADOR** y el **TRABAJADOR** podrán acordar anualmente que los días restantes se acumulen hasta por dos (2) periodos anuales consecutivos. La acumulación podrá extenderse hasta por cuatro (4) años para los trabajadores técnicos, especializados, de confianza, manejo y/o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares. Cuando el trabajador goce únicamente de seis (6) días de vacaciones en el año, se presume que acumula los días restantes en los términos del presente artículo.

ARTÍCULO 33 – REEMPLAZO POR VACACIONES: Los **TRABAJADORES** de manejo que hicieren uso de sus vacaciones podrán dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa autorización del **EMPLEADOR**. Si el **EMPLEADOR** no acepta el reemplazo cesará la responsabilidad del **TRABAJADOR** mientras se encuentra ausente por vacaciones.

ARTÍCULO 34 – REMUNERACIÓN POR CONCEPTO DE VACACIONES: Durante el tiempo de vacaciones el **TRABAJADOR** recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de las vacaciones. Durante el periodo de vacaciones se excluye el pago de días de descanso obligatorio y de la liquidación el valor de trabajo suplementario y horas extras.

CAPÍTULO IV – PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 35 – OBJETO DEL PERMISO: El **EMPLEADOR** concederá a sus trabajadores las licencias que resulten necesarias para ejercer su derecho al sufragio, el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, atender situaciones de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización (cuando hubiere sindicato) y asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, cuando con la debida anticipación lo solicite al patrono o sus representantes. Para el caso de comisiones sindicales y licencias por entierro de compañeros de trabajo el número de trabajadores que se ausenten no debe ser tal que afecte el funcionamiento de **LA EMPRESA**. Los permisos no serán concedidos por un tiempo superior a tres (3) días hábiles salvo consideración en contrario del **EMPLEADOR**. En todo caso, el **EMPLEADOR** conserva la libertad de establecer el tiempo que considere oportuno para cada licencia pudiendo ser este superior o inferior a tres (3) días hábiles, siempre que no se actúe en contravía de la legislación vigente.

ARTÍCULO 36 – LICENCIA POR LUTO: El **EMPLEADOR** concederá al **TRABAJADOR** en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto. El hecho del fallecimiento deberá ser demostrado mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 37 – LICENCIA DE PATERNIDAD: El esposo o compañero permanente de aquella trabajadora que haga uso de la licencia de maternidad tendrá derecho a una licencia remunerada de paternidad equivalente a ocho (8) días hábiles. El **TRABAJADOR** que se acoja a este beneficio deberá cumplir con todos los requisitos establecidos en la legislación vigente. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse dentro de los 30 días siguientes al nacimiento de su hijo.

ARTÍCULO 38 – LICENCIA DE MATERNIDAD: Toda trabajadora que se encuentre en estado de embarazo tendrá derecho a disfrutar de una licencia

remunerada de maternidad en los términos que para el momento del parto establezca la ley. Para acceder a la licencia de maternidad y la protección reforzada de la misma, la trabajadora deberá cumplir exclusivamente con los requisitos establecidos para el caso en la legislación laboral, de seguridad social y demás aplicables. El **EMPLEADOR** no impondrá requisitos adicionales a los previstos en la legislación vigente para el disfrute de esta licencia.

TÍTULO IV – REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

CAPÍTULO I – SALARIO MINIMO LEGAL, FORMA DE PAGO, PERIODO Y BENEFICIOS EXTRALEGALES.

ARTÍCULO 39 – SALARIO MÍNIMO: Todo trabajador que labore la jornada máxima legal permitida recibirá como mínimo una remuneración igual o equivalente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente fijado por el gobierno de la Republica de Colombia para la fecha en que se prestare la labor contratada. Los trabajadores que laboren en jornadas inferiores recibirán como mínimo el pago proporcional del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente fijado por el gobierno de la Republica de Colombia para la fecha y que corresponda con el tiempo laborado. En todo caso, el **EMPLEADOR** podrá estipular salarios superiores al mínimo previsto de conformidad con la labor y tiempos contratados.

ARTÍCULO 40 – LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN DEL SALARIO: El **EMPLEADOR** y cada **TRABAJADOR** podrán estipular el salario en sus diversas modalidades, bien sea por unidad de tiempo, obra, jornal, destajo, tarea u otros. Así mismo, dentro de los preceptos de la legislación laboral se podrá pagar una parte en especie, si así se hubiere acordado en el contrato de trabajo y siempre que se respeten los topes fijados en las normas pertinentes.

ARTÍCULO 41 – SALARIO INTEGRAL: Será válido el acuerdo realizado entre el **EMPLEADOR** y el **TRABAJADOR** de pactar un salario que remunere además del trabajo ordinario, el valor que corresponda a prestaciones, recargos nocturnos, extraordinarios, dominicales, festivos, primas legales, extralegales, cesantías, intereses a las cesantías, subsidios, suministros en especie y todos los demás que se acordare, sin que pueda estar incluido allí el pago de vacaciones. No obstante, para que esta estipulación sea válida se requerirá que el salario ordinario sea superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes más un factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional estará exento del pago de retención en la fuente e impuestos. El salario no estará exento de cotizaciones al sistema de seguridad social, aportes a SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, sin embargo

para efecto del pago de las tres últimas los aportes se disminuirán en un 30%. El trabajador que se acogiere al pago de salario integral recibirá una liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones causadas hasta el día del acuerdo, sin que por ello se entienda que su contrato de trabajo ha finalizado.

ARTÍCULO 42 – FORMA Y TIEMPO DE PAGO: El salario será pagado por parte del **EMPLEADOR** el último día hábil de cada mes mediante consignación bancaria en la cuenta corriente o de ahorros que para tal fin haya señalado el **TRABAJADOR** por escrito al representante legal **LA EMPRESA**, o quien aquél designe. La cuenta en que se consigne el dinero debe estar a nombre del **TRABAJADOR**. Cuando se trabajare por jornal el pago se realizará el último día laborable de la semana en la forma que sea acordada en el contrato de trabajo. Cuando el trabajo se preste por tiempo inferior a un mes y se acuerde una forma de pago diferente al jornal se pagará el último día laborable acordado. Se considerará jornal el salario acordado por días.

PARÁGRAFO PRIMERO – TIEMPO DE PAGO DE RECARGOS, TRABAJO EXTRAORDINARIO Y OTROS: El pago de recargos nocturnos, trabajo desarrollado en horario extraordinario y otros que llegaren a aplicar se realizará mes vencido y el mismo día que se realiza el pago del salario.

TÍTULO V – SERVICIOS MÉDICOS, RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD, HIGIENE Y OTROS RELACIONADOS.

ARTÍCULO 43 – OBLIGACIÓN DE CUIDADO: Es una obligación del **EMPLEADOR** velar por las condiciones de salud, higiene y seguridad de los **TRABAJADORES** a su cargo. Así mismo, deberá el **EMPLEADOR** garantizar los recursos e implementar programas y actividades permanentes de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial de conformidad con la normatividad de Salud Ocupacional vigente. Se buscará en todo momento la protección integral de cada **TRABAJADOR**.

ARTÍCULO 44 – CUBRIMIENTO: Los servicios de tipo médico que requieran los **TRABAJADORES** serán prestados directamente por las E.P.S. o A.R.L., a través de las I.P.S. asignadas a cada **TRABAJADOR**. En caso que un **TRABAJADOR** no estuviere afiliado al sistema de salud y riesgos laborales en materia de seguridad social, los servicios que aquél requiriere estarán a cargo del **EMPLEADOR**.

ARTÍCULO 45 – TIEMPO Y FORMA DEL CUIDADO DE SALUD: Todo **TRABAJADOR** que se sienta enfermo deberá comunicarlo de manera inmediata

al **EMPLEADOR** con destino a que este último haga lo necesario para que se le suministre la atención médica requerida. En todo caso, ante una urgencia de salud el **TRABAJADOR** estará autorizado para acudir directamente a los servicios de salud de su E.P.S. a través de la I.P.S. asignada para buscar ayuda médica; será el personal médico de la E.P.S. o A.R.L., a través de las I.P.S. que correspondan el encargado de otorgar las incapacidades para acudir al trabajo y de establecer los procedimientos médicos a seguir. De manera previa al desplazamiento a los servicios de salud, el **TRABAJADOR** deberá dar aviso al **EMPLEADOR** para que este siendo enterado tome las precauciones necesarias para ayudar al **TRABAJADOR** en su recuperación y búsqueda de atención médica. La inasistencia al trabajo se considerará injustificada cuando el trabajador no de aviso de su necesidad de acudir a los servicios de salud o cuando no se practique los exámenes ordenados por el personal médico.

ARTÍCULO 46 – PRÁCTICA DE PROCEDIMIENTOS MÉDICOS: Los **TRABAJADORES** deberán practicarse los exámenes médicos, tratamientos preventivos y otros que indiquen el personal de salud de las E.P.S. y A.R.L. con el fin de procurar el mejoramiento y mantenimiento de buenos niveles de salud.

ARTÍCULO 47 –MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD: Todo **TRABAJADOR LA EMPRESA**, deberá someterse a las normas de salud ocupacional, higiene, seguridad industrial y demás que sean determinadas por el **EMPLEADOR**, las autoridades del orden regional y nacional y en general todas aquellas que la normatividad vigente establezca. En particular, los **TRABAJADORES** quedan obligados al cumplimiento de toda norma y reglamentación que busque prevenir enfermedades de origen laboral y accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO – JUSTA CAUSA PARA DAR POR TERMINADO EL VÍNCULO LABORAL DEL TRABAJADOR POR PARTE DEL EMPLEADOR: De conformidad con el literal b) del artículo 91 del decreto 1295 de 1994, el grave incumplimiento por parte del **TRABAJADOR** de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de **LA EMPRESA**, que le hayan comunicado por escrito, facultan al **EMPLEADOR** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 48 – ACCIDENTES DE TRABAJO: En caso de accidente de trabajo, el **EMPLEADOR** a través de sus representantes ordenará la prestación de primeros auxilios y la remisión inmediata del **TRABAJADOR** a los servicios

médicos y/o la atención en el sitio del accidente tomando todas las medidas necesarias y de carácter suficiente para reducir los efectos del accidente. Ocurrido un accidente de trabajo, el **EMPLEADOR** procederá a denunciarlo ante las entidades pertinentes en el menor tiempo posible y de conformidad con la legislación vigente.

ARTÍCULO 49 – DENUNCIA INTERNA DE ACCIDENTES DE TRABAJO: En caso de accidente de trabajo, por mínimo que este sea, el **TRABAJADOR** procederá de manera inmediata a informarlo a su **EMPLEADOR** para que le sean proveídas las medidas de recuperación necesarias y se dé informe a las entidades de rigor. Así mismo, solventado el accidente se procederá con la determinación de los tiempos de incapacidad conforme con a la legislación vigente. Todo accidente de trabajo y enfermedad laboral serán informados a la ARL y EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su detección.

ARTÍCULO 50 – SOMETIMIENTO A LAS NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL, SALUD OCUPACIONAL, RÉGIMEN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL: En todo lo referente al presente título y en general a los aspectos de salud, higiene y seguridad industrial, el **EMPLEADOR** y sus **TRABAJADORES** se encuentran sometidos a los regímenes que sobre el particular sean expedidos y tengan fuerza vinculante en la República de Colombia.

TÍTULO VI – PRESCRIPCIONES DE ORDEN.

ARTÍCULO 51 – DEBERES DEL TRABAJADOR: De manera general y sin perjuicio de los establecidos en cada contrato de trabajo, los **TRABAJADORES** deben cumplir con los siguientes deberes:

1. Respetar y subordinarse ante las órdenes de sus superiores jerárquicos.
2. Respetar a sus compañeros de trabajo en el desempeño de sus labores y el desarrollo libre de su personalidad.
3. Procurar el establecimiento de relaciones armónicas, cordiales y respetuosas con sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo tanto en el desempeño de las labores con en medio de las relaciones personales que se presenten entre todos.
4. Mantener una buena conducta y obrar con lealtad y espíritu colaborativo respetando los preceptos de orden moral y disciplinario de **LA EMPRESA**.
5. Trabajar con buena voluntad, honradez, sentido común y al máximo de sus facultades.
6. Presentar por escrito las peticiones, quejas y sugerencias que considere pertinentes en contra de cada uno de sus compañeros o del patrono mismo,

conservando parámetros de respeto y formulando cada uno de manera motivada y respetuosa.

7. Recibir de la mejor manera las ordenes, instrucciones, correcciones y demás relacionadas de la mejor manera y considerando que le son impartidas para mejorar el desempeño para provecho propio y de **LA EMPRESA**.
8. Cumplir rigurosamente con las medidas de seguridad establecidas por el **EMPLEADOR** para el uso de instrumentos de trabajo, maquinaria y otros.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en su puesto de trabajo realizando la labor encomendada, quedando prohibido salvo orden expresa en contrario la utilización de puestos de trabajo distintos o la ubicación para el desarrollo de la labor en lugares distintos a los específicamente asignados por el **EMPLEADOR** a cada **TRABAJADOR**.

TÍTULO VII – ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 52 – ESTRUCTURA JERÁRQUICA: De conformidad con los cargos existentes en **LA EMPRESA**, el orden jerárquico será el siguiente:



PARÁGRAFO – IMPOSICIÓN DE SANCIONES: De los cargos mencionados, corresponde la imposición de sanciones a el representante legal. Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad que tiene cada uno de los miembros de la estructura jerárquica de realizar llamados de atención a los **TRABAJADORES** cuando se observe que se presenta algún tipo de infracción laboral.

TÍTULO VIII – LABORES PROHIBIDAS A MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

ARTÍCULO 53: Acorde con los numerales 2 y 3 del artículo 9 del Decreto 13 de 1967, por medio del cual se modifica el artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, el **EMPLEADOR** tiene prohibido emplear menores de dieciocho (18) años y mujeres de cualquier edad en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier producto que contenga dichos pigmentos. Así mismo, estará prohibido al **EMPLEADOR** contratar menores de dieciocho (18) años y mujeres de cualquier edad para llevar a cabo trabajos subterráneos en minas y en general labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 54 – TRABAJO NOCTURNO DE MENORES: Los **TRABAJADORES** menores tendrán prohibido trabajar en horario nocturno, sin embargo, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados por la autoridad competente para trabajar hasta las ocho de la noche cuando se encuentre demostrado que no se afectará su asistencia regular a centros docentes, ni se generará un perjuicio para su salud física y moral. (Decreto 2337 de 1989, Art. 242, Núm. 7)

ARTÍCULO 55 – TRABAJOS QUE AFECTAN LA MORALIDAD & OTROS: El **EMPLEADOR** tendrá prohibido contratar menores para el desarrollo de labores que afecten su moralidad. En especial le está prohibido a los menores el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. Así mismo, está prohibida la realización de trabajos destinados para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Decreto 2337 de 1989, Art. 246)

ARTÍCULO 56 – PROHIBICION DE CONTRATAR MENORES PARA TAREAS QUE EXPONGAN SU SALUD Y/O INTEGRIDAD: Acorde con los artículos 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989, por medio del cual se modifica el artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, el **EMPLEADOR** tiene prohibido emplear menores en los trabajos que a continuación se describen, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para la salud y/o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X., o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generan agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajo de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

TÍTULO IX – NORMAS ESPECIALES QUE SE DEBEN GUARDAR EN LAS DIVERSAS CLASES DE LABORES, DE ACUERDO CON LA EDAD Y EL SEXO DE LOS TRABAJADORES, CON MIRAS A CONSEGUIR LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 57: Los manuales de cada cargo y los documentos proferidos por el **EMPLEADOR** en los cuales se determine cada labor establecerán las condiciones en que debe ser llevado a cabo cada trabajo y las condiciones de higiene, regularidad y seguridad industrial en que deba ser desarrollado. Así mismo, se establecerán en cada uno de los documentos antes mencionados las limitaciones que existan en razón de su realización por razón de la edad y/o sexo cuando la legislación laboral y constitucional lo permita y/o exija.

TÍTULO X – OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 58 – OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR: Son obligaciones especiales del **EMPLEADOR**, las siguientes:

1. Poner a disposición de los **TRABAJADORES**, salvo estipulación en contrario, los instrumentos, herramientas, equipos, materias primas y demás que resulten necesarios para la ejecución de la labor.
2. Procurar a los **TRABAJADORES** lugares apropiados y los elementos de protección necesarios para procurar evitar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y en general para buscar garantizar condiciones de seguridad y salud en la ejecución de la labor.
3. Prestar dentro de los límites establecidos en la ley los primeros auxilios que resulte necesario ante casos de accidente o enfermedad.
4. Pagar la remuneración acordada dentro de los plazos, condiciones y en los lugares previamente acordados.
5. Guardar respeto por la dignidad personal del **TRABAJADOR**, sus creencias y sentimientos.
6. Otorgar los permisos y licencias establecidos en los artículos 34 a 37 del presente Reglamento Interno de Trabajo en las condiciones que lo establezcan la ley y el presente reglamento. El **EMPLEADOR** podrá descontar al trabajador o compensarse el tiempo utilizado en las licencias que autorice la ley en horas distintas de las establecidas para la jornada ordinaria, a su juicio. Para las licencias cuya compensación no esté autorizada la compensación o descuento por ley, como la licencia de maternidad, el **EMPLEADOR** no podrá proceder de esa manera.
7. Entregar al **TRABAJADOR** que lo solicite, a la expiración del contrato de trabajo, una certificación en la que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor desarrollada, el salario devengado y, si así lo solicita el **TRABAJADOR**, hacerle practicar un examen sanitario y darle la certificación correspondiente. Así mismo, cuando haya sido sometido a exámenes médicos de ingreso o durante la permanencia, el **TRABAJADOR** tendrá derecho a recibir una copia del particular. Se considerará que el **TRABAJADOR** por su propia culpa, elude, dificulta, impide o dilata el examen cuando transcurridos cinco (5) días hábiles a partir de su retiro del trabajo no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen y por lo tanto, queda exonerado del cumplimiento de esta obligación el **EMPLEADOR**.
8. Conceder la licencia de maternidad a las **TRABAJADORAS** en embarazo de manera oportuna, de conformidad con la regulación vigente y permitiendo que su disfrute comience de manera obligatoria una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto según la decisión de la futura madre y conforme a las certificaciones médicas que sean exigibles.
9. Conceder los permisos y descansos obligatorios que corresponda a las mujeres en periodo de lactancia.

10. Afiliar a todos sus **TRABAJADORES** al sistema de seguridad social integral en todas las áreas que le resulte obligatorio
11. Garantizar el acceso del **TRABAJADOR** menor de dieciocho (18) años a la capacitación laboral y concederle las licencias no remuneradas que requiera cuando su actividad escolar así lo exija.
12. Dar el adecuado tratamiento de los datos personales recaudados del trabajador en cumplimiento de la normatividad vigente.
13. Cumplir con lo establecido en el presente reglamento, las normas aplicables y demás que le impongan una obligación frente a sus **TRABAJADORES**.

ARTÍCULO 59 – OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Son obligaciones especiales del **TRABAJADOR**, las siguientes:

1. Desarrollar puntual y personalmente la labor en la forma acordada, conforme con el presente reglamento, el contrato de trabajo y las órdenes e instrucciones impartidas por el **EMPLEADOR** y/o sus representantes.
2. Asistir a las jornadas de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
3. Mantener absoluta reserva y por tanto no comunicar con ningún tercero, salvo autorización escrita en contrario, todo tipo de información del **EMPLEADOR** a la cual tenga acceso por la ejecución directa o indirecta del contrato de trabajo y que de llegar a ser puesta en conocimiento de personas ajenas a **LA EMPRESA**, pueda ocasionar un perjuicio al patrono. Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad de denunciar la comisión de delitos y/o infracciones a las normas labores.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo y en general respecto de toda persona con la cual tenga contacto en la ejecución de su labor.
5. Conservar y mantener en buen estado, salvo el deterioro ordinario, los instrumentos, útiles, herramientas, equipos, materias primas sobrantes y otros que le hayan sido entregados para la ejecución de la labor.
6. Utilizar los instrumentos, útiles, herramientas, equipos, materias primas sobrantes y otros que le hayan sido entregados para la ejecución de la labor en el lugar que le haya sido indicado, impidiendo el desperdicio y exclusivamente para el fin que le fueron otorgados sin explotarlos en beneficio propio y/o de terceros.
7. Dar aviso inmediato al **EMPLEADOR** respecto de toda situación que estime necesaria y esté orientada a evitar un daño o perjuicio al empleador.
8. Colaborar hasta donde le sea posible en los casos en que por siniestro o riesgo inminente se afecten o amenacen las personas que hacen parte de **LA EMPRESA** y/o los bienes que la componen.

9. Obedecer con diligencia, cuidado e inmediatez las instrucciones y órdenes impartidas por el **EMPLEADOR** y cada uno de sus superiores.
10. Observar con diligencia, cuidado e inmediatez las instrucciones y órdenes preventivas impartidas por el **EMPLEADOR** o sus representantes y que estén destinadas a precaver accidentes de trabajo y/o enfermedades de origen laboral.
11. En el caso de las **TRABAJADORAS** en estado de embarazo, empezar a disfrutar de su licencia remunerada como mínimo una (1) semana antes de la fecha probable del parto y de conformidad con la ley y las instrucciones médicas que le indique el personal de salud que se esté encargado de su atención.
12. Cumplir fiel y lealmente con las disposiciones previstas en el presente reglamento, el contrato de trabajo y lo establecido en la legislación aplicable.
13. Registrar ante el **EMPLEADOR** y/o sus representantes la dirección del domicilio e informar de cualquier variación que se presente en la misma de manera inmediata; así mismo deberá proceder el **TRABAJADOR** respecto de toda información personal o familiar que por obligación legal deba reportar a su patrono. Se entenderá que el **TRABAJADOR** será válidamente notificado de cualquier información que deba hacerle llegar el **EMPLEADOR**, cuando la misma haya sido enviada a la última dirección radicada por el **TRABAJADOR** ante su patrono.
14. Laborar en jornadas nocturnas, extraordinarias o cuando así le sea establecido por el **EMPLEADOR** y/o sus representantes.
15. Someterse a los exámenes médicos que de conformidad con la legislación deba y/o pueda llevar a cabo el **EMPLEADOR**.
16. Cumplir con los compromisos económicos o de carácter similar que adquiriera con el **EMPLEADOR**.
17. Utilizar la diariamente los elementos entregados como dotación y mantenerlos en buenas condiciones.
18. Aceptar todo traslado, cambio de oficio u horario y otros que pueda modificar el **EMPLEADOR** en ejercicio de su poder subordinante y siempre que aquél no actúe para tal caso en contravía de una disposición legal o reglamentaria.
19. Todas las demás que se deriven del contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, los manuales de ejecución del cargo, las disposiciones internas para ejecución de la labor que sean publicadas por el **EMPLEADOR** y todas aquellas establecidas en la legislación laboral.

ARTÍCULO 60 – PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR: Conforme con el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, son prohibiciones especiales del **EMPLEADOR**, las siguientes:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los **TRABAJADORES**, sin autorización previa y escrita de aquellos para cada caso, o sin mandato judicial, con excepción de los siguientes casos:
 - a. Respecto al salario pueden hacerse las deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por la ley, entre los cuales se encuentran las establecidas en los artículos 113, 150 y 151 del Código Sustantivo del Trabajo y aquellas previstas en el artículo 23 del decreto 2351 de 1965.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar y/o constreñir al **TRABAJADOR** a comprar o adquirir mercancías o víveres en los almacenes o proveedurías que establezca el **EMPLEADOR**.
3. Exigir o aceptar dinero del **TRABAJADOR** como gratificación para resultar admitido en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los **TRABAJADORES** en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los **TRABAJADORES** obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe en otras empresas o instituciones a los **TRABAJADORES** que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 61 – PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Son prohibiciones especiales del **TRABAJADOR**, las siguientes:

1. Sustraer de las instalaciones del **EMPLEADOR** y/o de sus diferentes establecimientos, los útiles de trabajo, herramientas, equipos, materias primas o productos elaborados sin permiso.
2. Negarse a ejecutar las órdenes impartidas por el **EMPLEADOR** y/o sus representantes.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes, sustancias psicoactivas y otros similares o consumirlas en las instalaciones del **EMPLEADOR**.
4. Utilizar las instalaciones del **EMPLEADOR** para el almacenamiento de sustancias explosivas, químicas, alcohólicas o psicoactivas, salvo que se trate de material cuya posesión o tenencia permita la ley y solo cuando el **EMPLEADOR** le de orden expresa de proceder con el almacenamiento de ese tipo de bienes.
5. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo y/o en las instalaciones del **EMPLEADOR**, con excepción de aquellas que con autorización legal puedan llevar los celadores y personal de vigilancia debidamente autorizado por escrito por el **EMPLEADOR**.
6. Agredir, amenazar y/o proferir improperios en contra del **EMPLEADOR**, su familia, sus compañeros de trabajo, sus familias, los visitantes del lugar de trabajo y otros con los cuales tenga contacto en ejecución del contrato de trabajo.
7. Faltar al trabajo sin justa causa que justifique su ausencia o sin permiso del **EMPLEADOR**, exceptuando los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
8. Disminuir de manera intencional el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover las suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
9. Participar la organización, planificación y/o ejecución de ceses, paros, huelgas y otros que se lleven a cabo de manera intempestiva y que sean declarados ilegales o resulten contrarios a la ley y el presente reglamento.
10. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
11. Entregar, transferir, ofrecer dar a conocer documentos, boletines, panfletos u otros alegando o dando a entender que se actúa en representación, a nombre o con patrocinio del **EMPLEADOR**, cuando no se encuentre expresamente autorizado por escrito para proceder de esa manera.
12. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

13. Usar los útiles, herramientas, equipos, dispositivos, materias primas y otros entregados por el **EMPLEADOR** para objetos o fines distintos del trabajo encomendado.
14. Usar los útiles, herramientas, equipos, dispositivos, materias primas, activos tangibles e intangibles y otros entregados por el **EMPLEADOR** para beneficio propio o el de un tercero, sin contar con la autorización escrita del patrono.
15. Llevar a cabo actividades y/o usar los útiles, herramientas, equipos, dispositivos, materias primas y otros entregados por el **EMPLEADOR** de manera que se ponga en riesgo la seguridad de los mismos, los compañeros de trabajo y/o la población en general.
16. Compartir con terceros la información confidencial, datos personales recaudados y en general todo tipo de documento, sistema, procedimiento o similares que correspondan al **EMPLEADOR**.
17. Cesar la ejecución de la labor en horario distinto al que corresponde y/o realizar durante la jornada actividades que no se encuentran dentro de sus funciones y que no se le ha ordenado llevar a cabo por parte del **EMPLEADOR**.
18. Ejecutar el trabajo encomendado de manera negligente o con la intención de causar perjuicio al **EMPLEADOR**.
19. Causar daños a los útiles, herramientas, equipos, dispositivos, materias primas y otros entregados por el **EMPLEADOR**.
20. Delegar la ejecución de parte o la totalidad de la labor en un compañero del trabajo o un tercero, sin contar con la autorización expresa y escrita del **EMPLEADOR**.
21. Impedir o afectar el desempeño o la ejecución de las labores a los compañeros de trabajo.
22. Transferir a cualquier título o usufructuar los útiles, herramientas, equipos, dispositivos, materias primas y otros entregados por el **EMPLEADOR**.
23. Llegar tarde al trabajo.
24. Abandonar sin autorización el puesto de trabajo, salvo que se trate de algún tipo de urgencia o que se realice por orden del **EMPLEADOR** o sus representantes.
25. Utilizar las instalaciones del **EMPLEADOR** para la realización de fiestas, reuniones, espectáculos y otros, cuando no se cuente con la autorización expresa y escrita del **EMPLEADOR**.
26. Pedir dinero prestado o a cualquier título a compañeros de trabajo.
27. Utilizar las instalaciones del **EMPLEADOR** como lugar de residencia o para dormir sin que se cuente con autorización expresa y escrita del **EMPLEADOR**.

28. Generar actos de descrédito, difamación, injuria, calumnia o similares utilizando el en nombre del **EMPLEADOR**.
29. Recibir visitas de carácter personal o utilizar el puesto de trabajo para la atención de consultas u otros que nada tengan que ver con la ejecución de la labor.
30. Dedicarse a perder el tiempo de la jornada de trabajo realizando actividades o utilizando medios electrónicos recibidos para fines distintos a aquellos para los que fue contratado.
31. Utilizar los permisos y licencias para el objeto previsto en las mismas y durante el tiempo máximo permitido por la ley y el presente reglamento.
32. Utilizar los vehículos del **EMPLEADOR** para transportar bienes o personas que no se le haya autorizado expresamente y por escrito.
33. Apropiarse de los dineros recibidos o recaudados de terceros y que tienen por destino el **EMPLEADOR**.

TÍTULO XI – ESCALA DE FALTAS DISCIPLINARIAS, PROCESO DISCIPLINARIO, ESCALA DE SANCIONES & OTROS.

ARTÍCULO 62 – PRINCIPIO DE LEGALIDAD DE LA SANCIÓN: El **EMPLEADOR** no podrá imponer a sus **TRABAJADORES** sanciones distintas a las previstas en el presente reglamento, el contrato de trabajo, pacto colectivo, convención colectiva, fallo arbitral, reglamentaciones internas debidamente notificadas de manera previa a los trabajadores o el Código Sustantivo del Trabajo. Toda imposición de una sanción deberá estar precedida de un proceso disciplinario.

ARTÍCULO 63 – ESCALA DE FALTAS DISCIPLINARIAS: Para efectos de la fijación de una escala de faltas disciplinarias, el **EMPLEADOR** considerará las siguientes:

1. Faltas Gravísima: Toda conducta que de conformidad con el artículo séptimo (7mo) del decreto 2351 de 1965 que modificó el Código Sustantivo del Trabajo (exceptuando los numerales 7, 14 y 15), el presente reglamento, el contrato laboral y/o la legislación vigente faculte al **EMPLEADOR** a dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.
2. Faltas Grave: Toda reincidencia en la comisión de una falta leve y el incurrir en las prohibiciones expresamente previstas en el presente reglamento, el contrato de trabajo, los reglamentos internos y el incumplimiento de las

obligaciones generales o especiales que le corresponden al **TRABAJADOR**.

3. Faltas Leves: Aquellas faltas que atentan contra una instrucción o política impartida por el **EMPLEADOR** o sus representantes y que tienen por objeto su normal funcionamiento.

ARTÍCULO 64 – ESCALA DE SANCIONES: Para efectos de la fijación de una escala de sanciones disciplinarias, el **EMPLEADOR** considerará las siguientes:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
3. Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.
4. Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO PRIMERO: Todo **TRABAJADOR** cuyo contrato de trabajo resulte suspendido por razón de la imposición de una sanción deberá presentarse a trabajar el día siguiente a aquél en el cual termina la suspensión; el **TRABAJADOR** que no se presente al lugar de trabajo una vez finalizada la sanción dará lugar a que se le inicie un proceso disciplinario por abandono del cargo y eventualmente se podrá optar por la terminación de su contrato si se llega a probar dicha situación.

PARÁGRAFO SEGUNDO – TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL POR JUSTA CAUSA: El **EMPLEADOR** una vez llevado a cabo el procedimiento disciplinario previsto en el presente reglamento podrá optar por no imponer una de las sanciones previstas con anterioridad y en su lugar tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo por justa causa cuando se trate de conductas que se consideren una falta gravísima y/o cuando de conformidad con el presente reglamento, el contrato de trabajo y/o Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adhieran, subroguen o reemplacen así resulte autorizado para proceder.

ARTÍCULO 65 – PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES Y/O LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA: El presente procedimiento para la imposición de sanciones se ejecutará de tal forma que asegure la protección del derecho al debido proceso y las sanciones que con base en el mismo sean tomadas serán proporcionales a la gravedad de la conducta. En caso que exista sindicato el **TRABAJADOR** tendrá derecho a ser asistido durante la diligencia de descargos por dos (2) miembros activos del sindicato.

El procedimiento establecido para la imposición de sanciones y/o la terminación del contrato de trabajo por justa causa es el siguiente:

1. **INICIACIÓN:** Enterado el **EMPLEADOR** por cualquier medio de la comisión por parte de un **TRABAJADOR** de una conducta que pueda dar lugar a la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo por justa causa, procederá a notificar por escrito al presunto infractor de la apertura del proceso disciplinario indicando los hechos y/o conductas que dan lugar a la toma de dicha decisión, señalando las posibles obligaciones incumplidas, prohibiciones en que se ha incurrido, la calificación provisional de los hechos conforme a la escala de sanciones y la hora y fecha en la cual será oído el **TRABAJADOR**. En la comunicación se advertirá al **TRABAJADOR** acerca de la posibilidad que tiene de preparar y aportar pruebas en el día y la hora que será oído por el **EMPLEADOR** para desestimar los cargos que se le imputan. La reunión a que sea citado el **TRABAJADOR** se llevará a cabo cuando mínimo dos (2) días hábiles y cuando máximo cinco (5) días hábiles después de que aquél sea notificado de la iniciación del trámite sancionatorio; lo anterior con el propósito de que el **TRABAJADOR** tenga tiempo para recaudar las pruebas que considere necesario aportar.
2. **DESARROLLO:** Llegadas la fecha y hora en que el **TRABAJADOR** ha sido citado, se dará inicio a la cesión de descargos en la cual estarán presentes además del imputado, gerente de la empresa y un secretario que realizará un acta de la cesión; iniciada la cesión se recordarán al trabajador los hechos y conductas por los cuales ha sido citado, se le interrogará acerca de su participación en los mismos y se le pondrán de presente las pruebas que se tienen de la comisión de las conductas que se le imputan. El **TRABAJADOR** en desarrollo de la cesión dará las explicaciones que considere convenientes y aportará las pruebas que considere pueden exculparlo de la comisión de cualquier tipo de falta que se le impute. El **TRABAJADOR** podrá solicitar por una (1) sola vez la suspensión de la reunión para estudiar las pruebas que le han sido presentadas cuando se trate de documentos de gran magnitud y difícil comprensión que le impidan pronunciarse en ese mismo momento respecto de los mismos y, el **EMPLEADOR** o su representante presente, le concederá el término que considere prudente de suspensión.
3. **DECISIÓN:** Escuchado el **TRABAJADOR**, el **EMPLEADOR** dará por terminada la cesión y procederá a analizar rigurosamente las explicaciones

presentadas, las pruebas aportadas, el presente reglamento, el contrato de trabajo suscrito por el **TRABAJADOR** y la normatividad laboral y tomará una decisión que podrá ser:

- a. Exculpar al trabajador y declarar que no se cometió falta alguna.
- b. Sancionar al **TRABAJADOR** conforme a la escala de sanciones y de manera proporcional a la falta cometida, teniendo en cuenta su antigüedad.
- c. Dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.

Una vez exista una decisión, el **EMPLEADOR** procederá a notificar de la misma al **TRABAJADOR**, por escrito y citando los hechos ocurridos, las faltas cometidas, las normas infringidas y el contenido íntegro de la sanción. La comunicación deberá mencionar los recursos que contra la misma proceden internamente y señalar que en caso de desacuerdo con lo expuesto en el texto notificado, el **TRABAJADOR** podrá acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral. Si el **TRABAJADOR** se niega a ser notificado y/o impide su notificación, el **EMPLEADOR** dejará constancia de tal situación por escrito, utilizando un (1) testigo que de fe de que se trató de hacer entrega de la decisión del proceso disciplinario al **TRABAJADOR** por escrito, del contenido de la decisión y de las circunstancias en que el **TRABAJADOR** se negó a ser notificado.

4. La decisión será tomada por parte de la persona que funja gerente.
5. **RECURSO CONTRA LA DECISIÓN:** Notificado de la decisión, el trabajador tendrá derecho a solicitar por escrito y dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a aquel en que se le notifica de la decisión, que revoque la sanción o modifique decisión tomada. Si se presenta un recurso en contra de la decisión notificada, la persona que sea designada para dicho cargo, revisará el proceso y tomará una decisión definitiva. El recurso será resuelto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al día en que en tiempo se haya presentado el recurso.
6. **EJECUTORIA DE LA DECISIÓN:** Si el **TRABAJADOR** no interpone recurso dentro del tiempo establecido en el numeral 5 del presente artículo, la decisión quedará en firme superados tres (3) días hábiles, contados desde el día siguiente a aquél en que la misma fue notificada.

PARÁGRAFO PRIMERO: El **TRABAJADOR** tiene la obligación de suscribir el acta de descargos cuando se deje registro de los mismos por escrito y/o de

autorizar la grabación de los mismos por cualquier medio audiovisual para efectos de archivo, soporte de la decisión y otros que permita la legislación laboral. Si el trabajador se niega a suscribir el acta de descargos y/o a tolerar la grabación de los mismos por cualquier medio, el **EMPLEADOR** dejará constancia de tal situación por escrito, utilizando un (1) testigo que de fe de cómo se trató de proceder, del contenido del acta y/o diligencia de descargos y de la reticencia del **TRABAJADOR** a permitir el registro de los descargos.

PARÁGRAFO SEGUNDO – CARENCIA DE EFECTOS DE LA SANCIÓN: No producirá efecto alguno aquella sanción que se tome omitiendo la realización del **PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES Y/O LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA.**

PARÁGRAFO TERCERO – INSTANCIAS PARA EL PROCESO DISCIPLINARIO GERENTE: Cuando el proceso disciplinario deba ser iniciado en contra de quien haga las veces de **gerente**, el proceso disciplinario será realizado directamente por el personal encargado de la empresa y si en contra de la decisión que aquél tome se presenta recurso, será el mismo quien lo resuelva y decida si reconsidera o no la decisión tomada.

TÍTULO XI – RECLAMOS Y SU TRÁMITE.

ARTÍCULO 66: Todo reclamo que tenga el **TRABAJADOR** en relación con la ejecución de la labor, un compañero de trabajo u otro que le autorice la ley, deberá ser formulado directamente a quien haga las veces de representante legal de **LA EMPRESA**, por escrito. Los reclamos presentados serán resueltos por el **GERENTE** dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al día en que fueron radicados. Los reclamos formulados en contra de quien ejerce las veces de administrador(a) serán formulados directamente ante el gerente, por escrito. Para efectos de la presentación de reclamos, el **TRABAJADOR** podrá hacerse asesorar del sindicato, si llegare a haber uno de **LA EMPRESA.**

TÍTULO XII – MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO 67 – DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL: De conformidad con el artículo segundo (2do) de la ley 1010 de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el **TRABAJADOR** por parte del **EMPLEADOR**, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un

compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Se considerarán modalidades de acoso laboral, las siguientes:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o **TRABAJADOR**; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o **TRABAJADOR**, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del **TRABAJADOR**.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del **TRABAJADOR** mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 68 – PRESUNCIÓN DE ACOSO LABORAL: De conformidad con el artículo segundo (2do) de la ley 1010 de 2006, se presumirá la existencia de acoso laboral, cuando surtido el procedimiento respectivo y garantizado el debido proceso de los involucrados, se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
10. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
11. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
12. La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
13. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
14. Las demás que la autoridad competente valore como constitutivas de acoso de conformidad con el artículo segundo (2do) de la ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO – SITUACIÓN EXCEPCIONAL: De manera excepcional un (1) solo acto podrá constituir acoso laboral para la entidad competente y dicha situación dependerá de la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida, integridad física, la libertad sexual y otros derechos fundamentales.

ARTÍCULO 69 – MEDIDAS DE PREVENCIÓN: Con el propósito de prevenir que se presenten situaciones de acoso laboral, el **EMPLEADOR** llevará a cabo las siguientes acciones:

1. Se realizarán charlas informativas e instructivas dirigidas al personal de **LA EMPRESA**, en las cuales se darán a conocer las mejores prácticas para mejorar la situación laboral interna, el mejoramiento de las relaciones entre compañeros de trabajo, las situaciones que constituyen acoso laboral y relacionado.
2. Se llevarán a cabo programas de prevención de conductas de acoso laboral, en el marco de reuniones grupales que permitan prevenir las conductas que constituyen acoso laboral.
3. Se formularán recomendaciones personales o grupales por parte del **EMPLEADOR** a la planta laboral con el fin de mantener unas condiciones cordiales y productivas de trabajo.
4. Todas las demás que resulten exigibles por parte de la legislación vigente y las autoridades competentes.

ARTÍCULO 70 – COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El **EMPLEADOR** constituirá un **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** que estará conformado por un delegado de los **TRABAJADORES** y un representante del **EMPLEADOR** con sus respectivos suplentes, el comité pasará a tener dos (2) representantes del **EMPLEADOR** y dos (2) de los **TRABAJADORES** cuando la planta de personal sea superior a veinte (20) empleados. El **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** será el encargado de recibir las quejas que se presenten por acoso al interior de la institución y será el encargado de tomar medidas conforme al artículo siguiente.

ARTÍCULO 71 – PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN: El procedimiento de prevención y solución de situaciones que den lugar o puedan llevar a generar acoso laboral, será el siguiente:

DENUNCIA/INICIO: Cualquier **TRABAJADOR** que considere se esté presentando una situación que pueda ser considerada como acoso laboral procederá ante la persona que ejerza el cargo de **gerente** de la empresa y formulará por escrito la queja o situación que se presente. Cuando quien presente la queja sea quien ejerce el cargo de **gerente** o cuando la queja por acoso involucre dicha persona, la queja será presentada por escrito directamente ante el **representante legal suplente** del **LA EMPRESA**.

TRÁMITE Y TOMA DE MEDIDAS: Recibida la queja por parte del **gerente** , según sea el caso, aquél procederá a citar al **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

para dar conocimiento de la situación que se presenta, una vez en conocimiento de la queja, el comité procederá a citar a las personas involucradas en los hechos, a practicar las pruebas a que hubiere lugar, escuchar las diferentes versiones de lo sucedido y, una vez superado lo anterior, procederá a impartir las medidas que considere oportunas para restablecer el clima laboral y/o mejorar las condiciones y relaciones entre los involucrados. De todo lo anterior se dejará un acta en la que se hará recuento de la reunión realizada, las quejas y hechos narrados por el denunciante, las medidas tomadas para dar solución a la situación presentada y los acuerdos alcanzados entre los compañeros de trabajo. Si el comité nota que hay lugar a la posible comisión de hechos sancionables disciplinariamente o que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, deberá notificar de manera inmediata al **gerente**, según sea el caso, para que dé inicio al procedimiento respectivo.

PARÁGRAFO PRIMERO – CONFIDENCIALIDAD: Las reuniones, citaciones y otros que por concepto de quejas de acoso laboral se lleven a cabo y, su contenido y decisiones, se mantendrán de manera confidencial en tanto así lo exija y/o permita la legislación vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO – CONFORMACIÓN DEL COMITÉ: Los representantes del **EMPLEADOR** y sus suplentes serán designados directamente por el **gerente** de la **EMPRESA** y los representantes de los trabajadores y sus suplentes serán designados por votación secreta y entre quienes se ofrezcan para el cargo. La elección de representantes para ser miembro del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** o suplente será organizada por parte del **EMPLEADOR**.

ARTÍCULO 72 – DERECHO DE DENUNCIA Y ACCIÓN: Los **TRABAJADORES** conservan su derecho de intentar las acciones y procedimientos previstos en la ley 1010 de 2006, en caso que sean víctimas de acoso laboral o cuando la ley les conceda la facultad de iniciar denuncias sin ser víctimas directamente. Lo previsto en este reglamento sobre acoso laboral no restringe los derechos de denuncia y acción de los **TRABAJADORES**.

TÍTULO XIII - TELETRABAJO

ARTÍCULO 73 – CONTRATACIÓN DE TELETRABAJADORES: LA EMPRESA, podrá contratar teletrabajadores bajo las disposiciones legales vigentes. El presente reglamento interno de trabajo y las normas que lo complementen, modifiquen, adhieran o deroguen harán parte de los acuerdos individuales de teletrabajo que sean suscritos por el **EMPLEADOR**, salvo estipulación en contrario que solo podrá ser favorable para el teletrabajador.

ARTÍCULO 74 – DEFINICIONES: Partiendo de los conceptos definidos por el Art. 2 de la Ley 1221 de 2008, se entenderá como:

1. Teletrabajador: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera **LA EMPRESA**,
2. Teletrabajo: Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y **LA EMPRESA**, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 75 – FORMAS: Partiendo de los conceptos definidos por el Art. 2 de la Ley 1221 de 2008, la ejecución del contrato de teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. **Autónomos:** Aquellos teletrabajadores que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de **LA EMPRESA**, y sólo acuden a sus instalaciones en algunas ocasiones.
2. **Móviles:** Aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. **Suplementarios:** Aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones de **LA EMPRESA**.

ARTÍCULO 76 - EXCLUSIVIDAD: El **EMPLEADOR** acordará con el teletrabajador la jornada de trabajo, la cual en todo caso no podrá ser contraria a la ley, dicho acuerdo deberá constar por escrito en las instalaciones del **EMPLEADOR**.

En el caso de los teletrabajadores suplementarios, aquellos deberán acordar con su jefe directo el plan de trabajo de los días en que se realizará el teletrabajo y de los días en que trabajarán en las instalaciones del **EMPLEADOR**. El plan de trabajo deberá constar por escrito en las instalaciones del empleador.

ARTÍCULO 77 – OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TELETRABAJADOR: El teletrabajador en ejecución de su contrato deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por el **EMPLEADOR**, el comité paritario de salud ocupacional, o el vigía ocupacional.
2. Cumplir con las normas, reglas e instrucciones estipuladas en el programa de salud ocupacional del **EMPLEADOR**.
3. Hacer uso de los elementos de protección personal otorgados por el **EMPLEADOR** y ser participe en las actividades de promoción y prevención.
4. Cumplir con la normatividad vigente sobre seguridad informática, protección y confidencialidad de los datos.
5. Encontrarse disponible para las asistencias y revisiones necesarias por parte del supervisor durante la jornada del trabajo.
6. En todo momento y bajo cualquier circunstancia deberá guardar confidencialidad de la información recibida durante la ejecución del contrato.
7. Dar el uso adecuado a las herramientas tecnológicas proporcionadas para el desarrollo del teletrabajo.
8. En todo caso, deberá restituir los bienes proporcionados por el **EMPLEADOR** para la ejecución del contrato, salvo pacto en contrario.
9. Las demás obligaciones generales estipuladas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 78 – PRESTACIONES SOCIALES & SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TELETRABAJADORES: El **EMPLEADOR** afiliará a sus teletrabajadores al sistema general de seguridad social integral de conformidad con lo establecido en la ley 100 de 1993 y las normas que la deroguen, modifiquen o adhieran. Así mismo, el **EMPLEADOR** reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales que la normatividad laboral consagre.

ARTÍCULO – 79: CONTRATO: La relación laboral entre el **EMPLEADOR** y el teletrabajador deberá constar por escrito, cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social y respetar las garantías consagradas en el artículo 6 de la ley 1221 de 2008. El texto del contrato de teletrabajo deberá establecer, entre otros:

1. Las condiciones bajo las cuales será prestado el servicio, las herramientas tecnológicas que serán usadas para el desarrollo del mismo y los tiempos y espacios en los cuales se ejecutará la labor.

2. En aras de evitar que los trabajadores resulten sometidos a cargas excesivas de trabajo y delimitar la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo, el **EMPLEADOR** establecerá las franjas de cumplimiento de la labor, respetando la dignidad y las condiciones de trabajo de este tipo de personal.
3. La responsabilidad que recae sobre el teletrabajador por la tenencia de los elementos tecnológicos proporcionados por el **EMPLEADOR** para el cumplimiento del objeto del contrato y el protocolo de entrega de los mismos al finalizar el contrato de teletrabajo.
4. Los protocolos de seguridad informática y manejo de la información a que tenga acceso el teletrabajador en desarrollo de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 80 – CAMBIO DE MODALIDAD DE CONTRATO: Quien ha suscrito un contrato de teletrabajo no podrá desempeñar su contrato en condiciones distintas o en las instalaciones del **EMPLEADOR** como si su contrato fuera uno tradicional de trabajo, a menos que entre el teletrabajador y el **EMPLEADOR** se llegue a un acuerdo para modificar las condiciones en que se ejecuta la labor, lo cual haría perder al teletrabajador su condición de tal para transformarlo en un trabajador sometido a las condiciones de un contrato tradicional de trabajo.

El **EMPLEADOR** y un trabajador vinculado por un contrato de trabajo tradicional podrán mutar de común acuerdo el contrato para convertir al trabajador en un teletrabajador y su contrato en uno de teletrabajo.

ARTÍCULO 81 – IGUALDAD DE TRATO: El **EMPLEADOR** en todo momento deberá tratar con igualdad al teletrabajador y no podrá desconocerle derecho alguno por ostentar la calidad descrita, siendo así el **EMPLEADOR** deberá dar un trato igualitario en lo relacionado a la remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y todos aquellos derechos que por vía legal le corresponden.

ARTÍCULO 82 – AUXILIO DE TRASPORTE, HORAS EXTRAS, PARA LOS TELETRABAJADORES: Si la actividad realizada por el teletrabajador no necesita de su movilidad, éste no tendrá derecho a recibir auxilio de transporte. En aquellos casos en que el teletrabajo se lleve a cabo en un lugar o por un medio en el cual se controle el tiempo laborado y el teletrabajador ocupe uno superior a la jornada máxima legal permitida para el trabajador común, a petición del **EMPLEADOR**, habrá lugar al pago de horas extras.

TÍTULO XIV – PUBLICACIÓN, VIGENCIA, CLÁUSULAS INEFICACES & DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 83 – PUBLICACIONES: El presente Reglamento Interno de Trabajo será publicado en cartelera y del mismo y su contenido se informará a los **TRABAJADORES** mediante publicación ubicada a su costado indicando su fecha de entrada en vigencia. Cualquier **TRABAJADOR** o la organización sindical, si la hubiere, podrán solicitar al **EMPLEADOR** dentro de los quince (15) días siguientes a la publicación, que se proceda con los ajustes que se consideren necesarios para las cláusulas que estuvieren en contravía de los artículos 106, 108, 111, 112 y/o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no se presenta acuerdo, el Inspector del Trabajo que resulte competente adelantará las investigaciones correspondientes, formulará las objeciones que considere pertinentes y ordenará al **EMPLEADOR** las modificaciones o supresiones que resulten necesarias. El **EMPLEADOR** tendrá quince (15) días hábiles para modificar el reglamento de manera acorde a lo ordenado por el Inspector del Trabajo. Vencido el plazo de objeciones o subsanadas las existentes, el **EMPLEADOR** publicará dos (2) ejemplares de igual tenor del Reglamento Interno de Trabajo en diferentes lugares de cada sede y en caracteres que resulten legibles.

ARTÍCULO 84 – VIGENCIA: El presente reglamento entrará en vigencia desde el día siguiente al de su publicación en dos (2) ejemplares de igual tenor en cada sede y/o las instalaciones del **EMPLEADOR**.

ARTÍCULO 85 – CLÁUSULAS INEFICACES: De conformidad con el artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo, no producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 86 – DISPOSICIONES FINALES: El presente Reglamento Interno de Trabajo desde su entrada en vigencia deja sin efecto cualquier otro que hubiere sido publicado con anterioridad por el **EMPLEADOR**.