



## CIRCULAR INTERNA

**DE:** REPRESENTANTE LEGAL

**PARA:** COLABORADORES DE UNION SOLUCIONES SISTEMAS DE INFORMACIÓN S.A.S

**ASUNTO:** Socialización del Reglamento Interno de Trabajo

**FECHA:** 1° de noviembre de 2018

En representación legal de la Compañía, les informo a todos y cada uno de los trabajadores, que **UNIÓN SOLUCIONES SISTEMAS DE INFORMACION S.A.S**, ha adoptado el Reglamento de Trabajo, entendiendo por éste el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en el desarrollo de su actividad.

Con el fin de dar cumplimiento a lo señalado por el Artículo 22 de la Ley 1429 del 2010, modificatorio del Artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el contenido de dicho Reglamento se publica en la cartelera de la empresa y se remite al correo electrónico corporativo de cada uno de los trabajadores.

Igualmente, en atención al Artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo, cada uno de los trabajadores de la Compañía, podrán solicitar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que las cláusulas del Reglamento Interno de Trabajo contravienen los Artículos 106, 108, 111, 112 ó 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Reglamento Interno de Trabajo adoptado y adjunto a la presente Circular, entra en aplicación a partir de la fecha.

Cordial saludo,

**CRISTÓBAL BARRERA VARGAS**  
Representante Legal



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### CAPITULO I

#### Sometimiento de empresa y trabajadores

**Artículo 1.-** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por el empleador UNIÓN SOLUCIONES SISTEMAS DE INFORMACION S.A.S., domiciliado en la Calle 106 No. 57-23 Oficina 207 Edificio 106 Square Business Center de la ciudad de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidos tanto el empleador como todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario.

### CAPITULO II

#### Condiciones de admisión

**Artículo 2.-** Quien aspire a tener un cargo en UNIÓN SOLUCIONES debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Libreta de servicio militar y cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- b) Fotocopia de los títulos obtenidos.
- c) Fotocopia de la tarjeta profesional.
- d) Certificado de los dos últimos patronos con quienes haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de labor ejecutada, el salario devengado y el motivo del retiro.
- e) Autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- f) Certificado médico expedido por el médico del empleador o quien esta contrate.

**Parágrafo 1.-** Quienes tengan la calidad de extranjeros requieren fotocopias auténticas de las visas y cédula de extranjería vigentes.

**Parágrafo 2.-** El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).



### CAPITULO III Contrato de Aprendizaje

**Artículo 3.-** Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios al empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir 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 4.-** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (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 5.-** El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- a) Nombre de la empresa o empleador;
- b) Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
- c) Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato,
- d) Obligación del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquel;
- e) Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato;
- f) Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio;
- g) Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
- h) Firmas de los contratantes o de sus representantes.

**Artículo 6.-** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden reguados por las normas del contrato de trabajo.

**Artículo 7.-** Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá del empleador un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. (Artículo 30, parágrafos 3 y 4, Ley 789 de 2002).

Adicionalmente, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.6.3.33, cuando la tasa de desempleo promedio del año inmediatamente anterior baje a un sólo dígito, el empleador cancelará el cien por ciento (100%) de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) al aprendiz como apoyo de sostenimiento.

**Artículo 8.-** Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes.

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador, y



2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

**Artículo 9.- Además** de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y 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 llevar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

**Artículo 10.-** En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, el empleador se ceñirá a lo prescrito por el Artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual “la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal del empleador, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”.

**Artículo 11.-** El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo. alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de la Protección Social El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio

**Artículo 12.-** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere este Artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, el empleador reemplazará al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.



## Periodo de prueba

**Artículo 13.-** El empleador una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del empleador, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, CST).

**Artículo 14.-** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, Numeral 1°, CST).

**Artículo 15.-** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

**Artículo 16.-** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuara al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones que legalmente les corresponde (Artículo 80, CST).

## CAPITULO V

### Trabajadores accidentales o transitorios

**Artículo 17.-** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales del empleador. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos. (Artículo 6° CST) y todas las prestaciones de ley.

## CAPITULO VI

### Horario de trabajo

**Artículo 18.-** El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la empresa es:

**Jornada de la mañana:**

8:00 a.m. a 12:30 p.m.

Un (1) periodo de descanso de diez (10) minutos en la jornada.

**Hora de Almuerzo**

12:30 p.m. a 1:30 p.m.

**Jornada de la tarde:**

1:30 p.m. a 6:00 p.m.

Un (1) periodo de descanso de diez (10) minutos en la jornada.



**Parágrafo 1.-** Los días laborables son de lunes a viernes no festivos. El empleador podrá programar capacitaciones, atención de casos y entrenamientos los días sábados, siempre que la jornada laboral no se exceda las 48 horas semanales de trabajo ordinario.

**Parágrafo 2.-** Cuando el empleador tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21, Ley 50 de 1990).

**Parágrafo 3.-** Jornada Laboral Flexible. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar al empleador o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 9 p.m. (Artículo 160, CST, modificado por la Ley 1846 del 18 de julio de 2017, Artículo 2).

El empleador y el trabajador podrán acordar un horario diferente ya sea temporal o permanente siempre que éste no exceda la jornada máxima legal.

## **CAPITULO VII**

### **Horas extras y trabajo nocturno**

**Artículo 19.-** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m.

Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. (Artículo 160, CST, modificado por la Ley 1846 del 18 de julio de 2017, Artículo 1).

**Artículo 20.-** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, CST).

**Artículo 21.-** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del CST, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste.

**Artículo 22.-** El trabajo suplementario o de horas extras, se pagará por el empleador, en su caso, así:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.



2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

**Artículo 23.-** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente (Artículo 134, Ordinal 2°, CST).

**Parágrafo Único.** - El empleador podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**Artículo 24.-** El empleador no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 19 de este Reglamento.

**Parágrafo 1.-** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**Parágrafo 2.-** Descanso en día sábado: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**Artículo 25.-** El empleador no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni el ejecutado en el horario nocturno o en días dominicales y/o festivos sino cuando expresamente lo exija a sus trabajadores. La solicitud de poder trabajar extras dominicales, festivos o en el horario nocturno, requiere aprobación previa de la Gerencia o, en su defecto, de la Dirección Administrativa.

## CAPITULO VIII

### Días de descanso legalmente obligatorio

**Artículo 26.-** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral colombiana.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso.
2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

**Parágrafo Único.** - Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador



tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, Numeral 5°, Ley 50 de 1990).

**Artículo 27.-** El descanso en los domingos y los demás días festivos, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el Literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25, Ley 50 de 1990).

**Artículo 28.-** El empleador solo estará obligado a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que le hayan prestado sus servicios durante todos los días hábiles de la semana correspondiente, o si faltaren, lo hayan hecho por justa causa comprobada tales como: la enfermedad, el accidente, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por este mismo día, auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo, o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que, a juicio del empleador, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.

Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador.

**Artículo 29.-** El empleador no pagará ninguna sobre-remuneración por trabajo dominical o en día festivo que no haya sido autorizado u ordenado previamente y por escrito, por la Gerencia o, su defecto, por la Dirección Administrativa.

**Artículo 30.-** Cuando por motivo de fiesta no determinada en el Artículo 177 del CST, el empleador suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado; no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el Reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

## **CAPITULO IX**

### **Vacaciones remuneradas**

**Artículo 31.-** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, Numeral 1, CST)

**Artículo 32.-** La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, CST).

En las vacaciones como descanso en vigencia de la relación laboral, el derecho se hace exigible dentro del año siguiente al de prestación del servicio necesario para causarlas. La empresa no anticipa vacaciones y solo podrán ser disfrutadas cuando se haya causado el derecho.

**Artículo 33.-** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, CST).



**Artículo 34.-** El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, CST)

**Artículo 35.-** En todo caso, el trabajador gozará anualmente:

1. Por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por tres (3) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Artículo 190, CST).
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente Artículo.

**Artículo 36.-** Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**Artículo 37.-** El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso del trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1961, Artículo 5).

**Parágrafo Único.** - En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Artículo 3, Parágrafo Ley 5° de 1990).

## **CAPITULO X**

### **Permisos**

**Artículo 38.** - El empleador concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad al empleador y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:



En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción del empleador (numeral 6º, artículo 57, C.S.T).

Además, se reconoce 5 días hábiles remunerados por Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primero de afinidad (suegros, yernos/nueras) y primero civil (padre adoptante, madre adoptante e hijos adoptivos), cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

También se reconoce 8 días hábiles por licencia de paternidad o Ley María.

Los días de permiso remunerado por calamidad doméstica, entendidos como las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar, catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda, etc., serán definidos por la empresa en el momento de la solicitud, dependiendo de la situación particular y con sentido justo y razonable de las circunstancias del hecho.

**Parágrafo Único.** - En todo caso los trabajadores no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización de su jefe inmediato. Así mismo, y salvo convención en contrario y con excepción del caso de concurrencia al servicio médico, el tiempo empleado en estos permisos no puede descontarse al trabajador y no compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria (Sentencia C-930 de 2009).

## CAPITULO XI

### Salario mínimo, convencional, días, horas de pagos y periódicos que lo regulan

**Artículo 39.-** Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Este último se evaluará y se plasmará en el respectivo contrato de trabajo cuando exista.
3. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que el empleador en su caso suministre al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio.

4. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 15, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente al empleador que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas Entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha. Sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

**Artículo 40.-** Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (Artículo 133 CST)

**Artículo 41.** - Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese.

**Periodos de pago:** Quincenal.



**Artículo 42.-** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se ha n causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Artículo 134, CST).

## **CAPITULO XII**

### **Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad y salud en el trabajo.**

**Artículo 43.-** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y, en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**Artículo 44.-** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, y la A.R.L., a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no a filiación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**Artículo 45. -** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, con el fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Sí éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**Artículo 46.-** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan el empleador en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobre venga a consecuencia de esa negativa.

**Artículo 47.-** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene el empleador para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente, para evitar los accidentes de trabajo.



**Parágrafo Único.-** 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 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994 ).

**Artículo 48.-** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva Área o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

**Artículo 49.-** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el Artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico de la EPS/ARL continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**Artículo 50.-** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**Artículo 51.-** De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, Si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar

**Artículo 52.-** En todo caso, e n lo referente a los puntos de que trata este Capítulo, tanto el empleador como los trabajadores se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre SST, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

### **CAPITULO XIII**

#### **Prescripciones de orden**

**Artículo 53.-** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes

1. Respeto y subordinación a los superiores.



2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Respeto a los clientes.
4. Honrar los compromisos adquiridos.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del empleador.
7. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdad era intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del empleador en general.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

#### **CAPITULO XIV** **Estructura organizacional**

**Artículo 54.-** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerente General, Gerentes de Área, Directores de Área.

**Parágrafo Único.** - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores del empleador, los siguientes:

Gerente General y Gerentes de Área.

#### **CAPÍTULO XV** **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**Artículo 55.-** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres, en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 24 2 del C.S.T.)



**Artículo 56.-** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud 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 confluyen 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 está 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 generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de 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, horno de fundición de metales, fábrica 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, otras máquinas particularmente peligrosas.



17. Trabajos 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 vidriado 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. Trabajo 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 la Protección Social.

**Parágrafo Único.-** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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 la Protección Social, o que obtenga 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 la Protección Social, pueden ser desempeñados si n 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.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).



## **CAPITULO XVI**

### **Obligaciones especiales para el empleador y los trabajadores**

**Artículo 57.-** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores en forma satisfactoria.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones locativas apropiadas para el trabajo y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 39 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que los solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. En tal caso, cesa la obligación del empleador.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde resida anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.



10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodos de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude sin preaviso éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a la EPS a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Artículo 57 CST).

**Artículo 58.-** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo o el que se le asigne en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Prestar sus servicios de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, procesos técnicos, industriales, comerciales o información que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la ejecución del trabajo y las materias primas sobrantes, así como los productos elaborados. Hacer uso de estos instrumentos y útiles de trabajo en el lugar que el empleador indique para ello y, solamente, en beneficio de ésta evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ella.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con los superiores y compañeros.



6. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones o información necesarias para evitar molestias, daños y perjuicios en el trabajo, los intereses del empleador o de su personal.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte, amenace o perjudique las personas, las cosas o los trabajos por realizar, a cargo del empleador.
8. Impedir el desperdicio de materiales.
9. Observar las medidas preventivas, higiénicas o de seguridad, en general, prescritas por el empleador o los respectivos reglamentos.
10. Cumplir fiel y estrictamente todas las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias.
11. Registrar en la Dirección Administrativa, su domicilio y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la empresa.
12. Comunicar a la Dirección Administrativa del empleador, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que el empleador pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
13. Cumplir con las políticas corporativas aprobadas por el Empleador.
14. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, colaborando también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
15. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
16. Observar estrictamente lo establecido por el empleador para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
17. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique el empleador por razones de trabajo.
18. Portar el carné de identidad que otorga el empleador, en un lugar visible y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija el empleador.
19. Permitir al empleador la realización de controles para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel organizacional.



20. Asistir con puntualidad y mostrar interés en los cursos de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento, organizados e indicados por el empleador, dentro o fuera de sus instalaciones, a los que se le invita o se le indica participar.
21. Asistir con puntualidad y mostrar interés en las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por el empleador o sus representantes.
22. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el trabajador con el empleador.
23. No comprometerse con descuentos de ley y/o voluntarios una suma de dinero que exceda del 50% del valor del sueldo mensual devengado.
24. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante el empleador por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.
25. Evitar que personas extrañas a la empresa utilicen los servicios y beneficios destinados por ésta a sus trabajadores y a sus familiares.
26. Para aquellos trabajadores a quienes el empleador suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
27. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije el empleador, someterse al examen médico ocupacional de retiro.
28. La información entregada por la empresa es confidencial y no se autoriza compartirla o entregarla a terceros, incluso después de la terminación de la relación laboral.
29. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por el empleador al trabajador en los Estatutos, Manuales de funciones, descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, contrato colectivo, laudo arbitral, cartas, circulares o políticas.

**Artículo 59.-** Obligaciones especiales para los Gerentes y Directores de Área:

Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores son obligaciones para estas personas las siguientes:

1. La obediencia y especial fidelidad para con el empleador.
2. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas del empleador y con la calidad y cantidad por ella exigidas.
3. Dar a conocer y hacer cumplir las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos del empleador.



4. Mantener la disciplina dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
5. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
6. Prestar plena colaboración a la Dirección Administrativa del empleador para que se tramiten en forma debida y oportuna los asuntos relativos al manejo del personal a su cargo.
7. Dar buen ejemplo con su propia conducta.
8. Velar por la seguridad del personal bajo sus órdenes, haciendo cumplir las normas e instrucciones establecidas sobre el particular, procurando que todos los trabajadores utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por el empleador.
9. Formular sugerencias que subsanen los procedimientos administrativos que se encuentren obsoletos o aquellas que indiquen la manera como pueden cambiarse esos mismos procedimientos con el fin de ser más ágiles y que se ajusten a la realidad organizacional.
10. Informar oportunamente y por escrito, a la Dirección Administrativa o de Talento Humano, sobre las faltas cometidas por cualquier colaborador a su cargo, a fin de que previo el procedimiento establecido en la Ley, Convención, Pacto Colectivo, Laudo Arbitral o normas del presente Reglamento de Trabajo, se impongan las sanciones y se realice el debido proceso disciplinario a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.
11. Las demás que se deducen del carácter que todo Gerente o Directivo tiene como empleado de dirección, manejo y confianza dentro del empleador.

## **CAPITULO XVII**

### **Prohibiciones especiales para el empleador y trabajadores**

**Artículo 60.-** Se prohíbe al empleador

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley lo autoriza.
  - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.



- d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, el empleador puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el empleador.
  3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
  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 al sufragio.
  6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
  7. Hacer o permitir toda clase de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
  8. Emplear en las certificaciones de que trata el Ordinal 70. del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.
  9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
  10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
  11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, CST).
  12. Trasladar al menor de 18 años del lugar de su domicilio.
  13. Retener suma alguna al menor de 18 años, salvo en el caso de retención en la fuente, aportes de seguridad social y parafiscales y cuotas sindicales.
  14. Al empleador le queda absolutamente prohibido despedir a trabajadores menores de edad por motivo de embarazo sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere en este estado y sin que medie la autorización prevista no produce efecto alguno y acarrear las sanciones previstas en el Numeral 30. del Artículo 239 del CST, aumentadas en una tercera parte.



**Artículo 61.-** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las instalaciones de la empresa, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o el personal de vigilancia.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificaciones, talleres o salas de trabajo.
10. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa del empleador, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de esta de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
11. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
12. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato.
13. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la empresa, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.

14. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.



15. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por el empleador.
16. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos, y elementos de la empresa.
17. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la empresa.
18. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad del empleador.
19. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al jefe inmediato y sin autorización expresa de éste.
20. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
21. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle con la labor.
22. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza, en instalaciones o predios de la empresa sin previo permiso de esta, aun cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.
23. Dormir y/o comer en los sitios u horas de trabajo.
24. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre del empleador.
25. Pasar a otro puesto de trabajo sin orden o autorización del jefe inmediato.
26. Ingerir o mantener dentro del empleador, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto similar.
27. Fumar en los sitios prohibidos por el empleador o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a su personal.
28. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento del empleador, sin autorización expresa de ésta.
29. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
30. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores del empleador o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.



31. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
32. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por el empleador o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
33. Sacar de la empresa paquetes u objetos similares sin ser revisados por los vigilantes o personas encargadas de hacerlo.
34. Transportar en los vehículos de la empresa, personas u objetos ajenos, sin la debida autorización de su jefe inmediato.
35. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino al empleador o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.
36. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
37. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
38. Permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisiva, no lo realiza.
39. Realizar o promover las ventas de productos o servicios dentro de la oficina, ajenos al objeto social de la empresa
40. Desatender al cliente dejándolo a la deriva, sin coordinar el apoyo que el cliente necesita.
41. Tener una presentación personal inadecuada o un aspecto físico descuidado, que no esté acorde con las políticas corporativas establecidas por el empleador y que perjudique la imagen propia y la del empleador.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **Escala de faltas y sanciones**

**Artículo 62.-** El empleador no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la Ley, el Reglamento, en pacto individual o colectivo o en el contrato individual de trabajo.

**Artículo 63.-** Se establecen las siguientes sanciones disciplinarias así:

1. El retardo en la hora de entrada, ingreso de break o el retiro prematuro del trabajo hasta de cinco (05) minutos, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración al empleador implica:
  - a. Por primera vez, amonestación por escrito, copiada a la hoja de vida.
  - b. Por segunda vez, una multa de hasta la quinta (5ta) parte del salario de un (1) día.
  - c. Por tercera vez, suspensión de trabajo y sueldo hasta por tres (3) días.



**Nota:** Seguido de la sanción disciplinaria que aplique según el caso, se realizará apertura de proceso disciplinario en la Dirección de Talento Humano de la compañía, en contra del trabajador.

2. La falta al trabajo en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración al empleador, implica:
  - a. Por primera vez, suspensión de trabajo y salario hasta por tres (3) días.
  - b. Por segunda vez, suspensión de trabajo y salario hasta por cinco (5) días.
3. La falta al trabajo durante un día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al empleador, implica:
  - a. Por primera vez, suspensión de trabajo y sueldo hasta por ocho (8) días.
  - b. Por segunda vez, suspensión de trabajo y sueldo hasta por quince (15) días.
4. La violación por parte del trabajador de los deberes, prohibiciones y obligaciones que no tengan el carácter de falta grave implica:
  - a. Por primera vez, suspensión de trabajo y sueldo hasta por cinco (5) días.
  - b. Por segunda vez, suspensión de trabajo y sueldo hasta por ocho (8) días.

La imposición de multas no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicar se exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**ARTÍCULO 64.-** Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de cinco (05) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Las quejas de los clientes, generadas por la prestación inadecuada o negligencia en el servicio.
- f) La insuficiencia en el rendimiento de las actividades contratadas que desprendan inconformidades en los clientes o de las partes interesadas de la compañía.
- g) La falta de respeto a los jefes y compañeros de trabajo.
- h) El incumplimiento a las políticas corporativas establecidas y socializadas por la compañía.
- i) El divulgar, tramitar o socializar con fines de beneficios personales, todo tipo de información confidencial de la empresa o de las partes interesadas, derivada de las actividades contratadas.

## **CAPÍTULO XIX**

### **Justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo**



**Artículo 65.-** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el Artículo 70. del Decreto 2351 de 1965, a saber:

Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia de sus representantes y socios.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, equipos, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en el pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extensión del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio del empleador.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono. Para dar aplicación de esta causal, de acuerdo con Artículo 20. del Decreto 1373 de 1965, el patrono requerir previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos, el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentar a este un cuadro comparativo del rendimiento en promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes, si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.



10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la compañía.
12. La renuencia sistemática del trabajador de aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio del empleador. Esta causal solo proceder cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo, o el laudo arbitral.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Por parte del Trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono respecto a las condiciones del trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves ingeridas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca a l trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad y su salud y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador e n la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente reglamento.

**Parágrafo Único.** - La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción de la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente, no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

## **CAPÍTULO XX**

### **Despidos en casos especiales**

**Artículo 66.** - Cuando el empleador considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores ya sea parcial o totalmente en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa, debe solicitar autorización previa al Ministerio de la Protección Social, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso.

**Artículo 67.-** En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previstos en los Artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador dará inmediato aviso al inspector del Trabajo correspondiente a fin de que compruebe esta situación.

**Parágrafo Único.** - Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Decreto 2351 de 1965.

## **CAPÍTULO XXI**

### **Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias**

**Artículo 68.-** Se establece el siguiente procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias:

Inicio (Informe).

1. Cuando el jefe inmediato o un trabajador del empleador considere que un trabajador ha incurrido en una conducta que tenga las características de una falta disciplinaria, deberá informarlo a la Gerencia Administrativa del empleador, mediante comunicación escrita que exprese clara mente los hechos y adjunte las pruebas correspondientes.

Estudio del informe y de las pruebas adjuntadas.

2. Con fundamento en el informe y en las pruebas allegadas, El Gerente Administrativo o quien haga sus veces, determinará si hay razones suficientes para iniciar el proceso disciplinario, o se decretará el archivo de este. El estudio del caso deberá realizarse a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber se recibido el informe.

Apertura del proceso disciplinario

3. Si la Gerencia Administrativa considera que hay razones suficientes para abrir un caso, le comunicará dicha decisión al o a los trabajadores implicados a través de una carta de formulación de cargos que deberá contener lo siguiente:



- a) Resumen de los hechos.
- b) Adecuación de los hechos a una de las faltas disciplinarias previas al reglamento.
- c) Si el trabajador es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. Si el trabajador no está sindicalizado, se le dará también oportunidad de ser oído o de asistir con dos compañeros de trabajo.
- d) El plazo de cinco (5) días hábiles del que dispone el o los trabajadores, contados a partir de la notificación, para dar su versión de los hechos, defenderse por escrito, aportar las pruebas y solicitar la práctica de las pruebas que estime pertinentes.
- e) Enumeración de las pruebas que hasta ese momento obran en el proceso, acompañando copia de ellas.

#### Notificación

4. Si la decisión de la Gerencia Administrativa es la de iniciar el proceso, ésta le será notificada al o los trabajadores por medio de una comunicación escrita, donde se les informe el día y hora fijada para la presentación de su versión.

#### Presentación de descargos del trabajador

5. Después de realizada la notificación, el o los trabajadores contará (n) con cinco (5) días hábiles si es su interés enviar su versión escrita de los hechos, aportar pruebas y solicitar la práctica de las pruebas que considere pertinentes, previo a la fecha y hora fijados para la presentación personal para rendir descargos.

Si el trabajador no presenta sus descargos, en el día y a la hora fijada, se entenderá que no tiene descargos que hacer.

Si los dos representantes del sindicato no se presentan, el Gerente Administrativo dejará la constancia respectiva en el acta de descargos, haciéndola firmar por dos testigos, lo mismo hará en el caso que el trabajador o los representantes se negaran a firmar el acta de descargos.

Los descargos del trabajador inculcado se harán constar en el acta correspondiente, se procurará obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos y se procederá a aplicar la sanción a que hubiere lugar de acuerdo con este Reglamento, la cual se notificará por escrito al o los trabajadores.

#### Práctica de pruebas y decisión.

6. Si el o los trabajadores en sus descargos solicitaron la práctica de pruebas adicionales, la Gerencia Administrativa decidirá si las practica, según las considere pertinentes o necesarias. La Gerencia Administrativa también podrá ordenar la práctica de aquellas que no fueron solicitadas, pero que considere necesarias para la decisión final.



La decisión sobre la práctica de pruebas le será notificada al o los trabajadores dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de presentación de des cargos. Contra la decisión que niega la práctica de pruebas podrá interponerse recurso de reposición, mediante escrito presentado dentro de los (dos) 2 días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

La Gerencia Administrativa contará con un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para practicar las pruebas, transcurrido ese tiempo, se le notificará al o los trabajadores el resultado de esta actuación, quien (es) dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación, podrá (n) pronunciarse sobre el asunto.

Valoración y Decisión.

7. Una vez el o los trabajadores haya (n) presentado sus descargos, la Gerencia Administrativa tendrá cinco (5) días hábiles para valorar todos los documentos existentes dentro del proceso y tomar una decisión.

Notificación de la sanción.

8. La decisión se notificará por escrito, debidamente motivada, indicando los recursos que contra ella pueden interponerse, los plazos para hacerlo y los órganos ante los que deberán presentarse, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de la toma de la decisión.

Si entregada la notificación al o los trabajadores, éste se negara a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de esta por dos testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del o los trabajadores a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la resolución tomada por el empleador sobre el particular.

**Artículo 69.-** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 CST).

**Parágrafo Único.** - El trabajador que se considere perjudicado por algún hecho relacionado con el trabajo, podrá presentar su reclamo de manera fundada a, comedida y siempre por escrito, ante el superior inmediato o quien haga sus veces.

## **CAPITULO XXII**

### **Reclamos personas ante quienes deben presentarse y su tramitación**

**Artículo 70.** - Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director de Talento Humano, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

**Artículo 71.** - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo hubiere.



## CAPÍTULO XXIII ACOSO LABORAL

**Artículo 72.-** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral provisto por el empleador constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promueva al trabajador en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comprenden la vida laboral empresarial y el buen ambiente de la empresa y proteja la integridad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**Artículo 73.-** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el empleador ha provisto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a) Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudiere afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c) Examinar conductas especiales que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afectan la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
  - d) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere el empleador para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**Artículo 74.-** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno para la terminación del contrato de trabajo o imposición de sanciones disciplinarias por acoso laboral, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La denuncia, que tendrá tratamiento confidencial, deberá interponerse por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes de la ocurrencia del hecho ante superior inmediato, en caso de que la conducta de acoso se atribuya al superior del presunto acosado, este acudirá ante el inmediato superior de aquel, quien deberá trasladarla al Gerente Administrativo del empleador o ante quien haga sus veces para escalar el caso al comité de convivencia laboral



2. El denunciante deberá acreditar el hecho (s) con alguna (s) prueba vero símil (es) de la situación o haciendo uso de los medios previstos por la ley.
3. El comité de convivencia investigará la denuncia y si encontrare mérito, llamará a descargos a la persona acusada, e igualmente oír al denunciante en los casos en que sea necesario, con el fin de que éste amplíe su versión de los hechos.
4. Con posterioridad a los procedimientos antes indicados el empleador decidirá si impone una sanción disciplinaria o termina el contrato de trabajo con justa causa.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este capítulo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto de la ley 1010 de 2006.

**Artículo 75.-** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento

1. El empleador tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
  - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntual es en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.



- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
  - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos, una (1) vez al mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de e valuación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
  4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
  5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes del empleador, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
  6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para e l efecto en la Ley 1010 de 2006.

#### **CAPITULO XXIV**

##### **Publicaciones**

**Artículo 76.-** El empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos (Art 120 CST, modificado por Artículo 22 de Ley 1429 de 2010).

#### **CAPITULO XXV**

##### **Vigencia**

**Artículo 77.-** El presente Reglamento entrará a regir a partir de la fecha de la publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de este Reglamento. (Ley 1429 de 2010).



**CAPITULO XXVI**  
**Disposiciones finales**

**Artículo 78.-** Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el empleador.

**CAPITULO XXVII**  
**Cláusulas ineficaces**

**Artículo 79. -** No producirá 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 109, CST).

**Fecha:**

1º de noviembre de 2018.

**Dirección:**

Calle 106 No. 57-23 Oficina 207, Edificio 106 Square Business Center, Bogotá D.C.

**Representante legal:**

Cristóbal Barrera Vargas, C.C. 79.360.052 de Bogotá D.C.

Firma Representante Legal:

\_\_\_\_\_