Contenido

ARTICULO 1. Datos generales: 4
CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN 4
ARTICULO 2. Aspirantes: 4
CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA 4
ARTICULO 3. Estipulación período de prueba: 4
ARTICULO 4. Forma de estipulación período de prueba: 4
ARTICULO 5. Duración del período de prueba: 4
ARTICULO 6. Terminación de contrato en período de prueba: 4
CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS 5
ARTÍCULO 7. Trabajadores accidentales o transitorios 5
CAPITULO V CONTRATO DE APRENDIZAJE 5
ARTICULO 8. Contrato de aprendizaje: 5
ARTICULO 9. Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje: 5
ARTICULO 10. Forma del contrato de aprendizaje: 5
ARTICULO 11. Regulación de la Cuota de Aprendices: 5
ARTICULO 12. Apoyo de sostenimiento aprendices: 6
ARTICULO 13. Afiliación de aprendices 6
ARTICULO 14. Vinculación de aprendices: 6
CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO 8
ARTICULO 15. Horario de trabajo 8
CAPITULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO 10
ARTICULO 16. Trabajo ordinario y nocturno: 10
ARTICULO 17. Trabajo suplementario: 10
ARTICULO 18. Límite de trabajo suplementario: 10
ARTICULO 19. Tasas y liquidación de recargos: 10
ARTICULO 20. Autorización de trabajo suplementario 11
CAPITULO VIII DIAS DE DESCANSO EN OTROS DIAS DE FIESTA 11
ARTICULO 21. Días de descanso en días de fiesta: 11
ARTÍCULO 22. Trabajo dominical y festivo: 11
ARTICULO 23. Trabajo de técnicos: 12
CAPITULO IX VACACIONES ANUALES REMUNERADAS 12
ARTICULO 24. Duración de vacaciones anuales remuneradas: 12
ARTICULO 25. Época de vacaciones: 12

ARTICULO 26. Interrupción de vacaciones:....12
ARTICULO 27. Compensación en dinero: 12
ARTICULO 28. Acumulación de vacaciones....12
ARTICULO 29. Remuneración en vacaciones: 12
ARTICULO 30. Registro de vacaciones: 12
CAPITULO X PERMISOS Y LICENCIAS....12
ARTICULO 31. Permisos a trabajadores: 12
CAPITULO XI SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN....14
ARTICULO 32. Formas y libertad de estipulación de salario:....14
ARTICULO 33. Jornal y sueldo: 15
ARTICULO 34. Lugar y tiempo de pago:....15
ARTICULO 35. Períodos de pago: 15
CAPITULO XII SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO 15
ARTÍCULO 36. Responsabilidad del empleador ante el SG-SST:....15
ARTÍCULO 37. Responsabilidades de los trabajadores en el SG-SST: 17
ARTICULO 38. Servicios médicos que requieran los trabajadores 17
ARTICULO 39. Aviso de estado de salud: 17
ARTICULO 40. Sometimiento a instrucciones médicas: 18
ARTICULO 41. Sometimiento a medidas de higiene:....18
ARTICULO 42. Remisión o atención en caso de accidente de trabajo:....18
ARTICULO 43. Reporte de accidentes de trabajo por parte del trabajador: 18
ARTICULO 44. Estadísticas de accidentalidad y enfermedades laborales....18
CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN 19
ARTICULO 45. Deberes de los trabajadores: 19
CAPITULO XIV ORDEN JERARQUICO 19
ARTICULO 46. Orden jerárquico: 19
ARTICULO 47. Representantes del empleador: 19
CAPITULO XV LABORES PROHIBIDAS....19
ARTICULO 48. Trabajos prohibidos....19
CAPITULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES...20
ARTICULO 49. Obligaciones del empleador:....20
ARTICULO 50. Obligaciones de los trabajadores: 21
ARTICULO 51. Prohibiciones a la empresa 21

ARTICULO 52. Prohibiciones a trabajadores: 22
CAPITULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARÍAS 23
ARTICULO 53. Previsión de sanciones: 23
ARTICULO 54. Clases de faltas leves y sus sanciones: 23
ARTICULO 55. Faltas graves 24
ARTICULO 56. Causales que constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo: 24
CAPITULO XVIII PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARÍAS 26
ARTICULO 57. Procedimiento para imponer sanciones:....26
ARTICULO 58. Medidas adoptadas dentro del proceso disciplinario: 26
ARTÍCULO 59. Procedimiento disciplinario:....27
CAPITULO XIX RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION 28
ARTICULO 60. Encargados de recibir reclamos: 28
ARTICULO 61. Asesoría de sindicato para reclamos:....28
CAPITULO XX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACION Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN 28
ARTÍCULO 62. Definición de mecanismos de prevención de acoso laboral:....28
ARTÍCULO 63. Mecanismos de prevención de acoso laboral: 28
ARTÍCULO 64. Comité de convivencia laboral....29
ARTÍCULO 65. Procedimiento interno para tratamiento de casos de acoso laboral, acoso 30
CAPITULO XXI PUBLICACIONES....31
ARTICULO 66. Publicación reglamento de trabajo: 31
CAPITULO XXII CLAUSULAS INEFICACES 31
ARTICULO 67. Clausulas ineficaces 31
CAPITULO XXIII DISPOSICIONES FINALES....31
ARTÍCULO 68. Disposiciones finales:....31
ARTICULO 69. Vigencia: 31

CAPITULO I DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

ARTICULO 1. Datos generales: El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la sociedad por acciones simplificada denominada **"INDUSTRIAS DEL PACIFICO S.A.S."**, Nit. 800.201.735-1, con domicilio en el municipio de La Virginia, departamento de Risaralda, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa 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, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Aspirantes: Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe presentar la información requerida por la empresa en sus procedimientos internos.

PARAGRAFO 1 : 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. Asimismo, 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"; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C. N. artículos primero y segundo, convenio 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. También se prohíbe exigir al aspirante la prueba de abreugrafía pulmonar (Res. 13824 /89). No se podrá exigir la presentación de la libreta militar para ingresar a un empleo Ley 1861 de 2017 Art. 42.

PARAGRAFO 2: de conformidad con las resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009 del Ministerio de Trabajo; tanto los exámenes médicos de ingreso como de egreso correrán por cuenta del empleador; sin embargo, éste último queda a la discrecionalidad del trabajador si desea practicárselo o no.

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. Estipulación período de prueba: La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (artículo 76 CST).

ARTICULO 4. Forma de estipulación período de prueba: 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 primero CST).

ARTICULO 5. Duración del período de prueba: 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. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato . (artículo 78 CST).

ARTICULO 6. Terminación de contrato en período de prueba: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 CST).

CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Trabajadores accidentales o transitorios: Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales, y festivos, a las prestaciones sociales de Ley, según sentencia de la Corte Constitucional (Artículo 6 C S T).

CAPITULO V CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 8. Contrato de aprendizaje: Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual en ningún caso constituye salario.

ARTICULO 9. Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje: El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado.

ARTICULO 10. Forma del contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en fase lectiva y práctica,
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes

ARTICULO 11. Regulación de la Cuota de Aprendices: La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será determinada a partir de la vigencia del presente Decreto por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que le asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que le corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices será 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.
La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Artículo 33 Ley 789 de 2002).

En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

PARAGRAFO 1. Aprendices adicionales: Los patrocinadores que cuenten con un número de trabajadores entre diez (10) y quince (15) o menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un (1) aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

ARTICULO 12. Apoyo de sostenimiento aprendices: Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual legal 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.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Art. 30 Ley 789 de 2002).

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación de cada una de ellas.

ARTICULO 13. Afiliación de aprendices: La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales

ARTICULO 14. Vinculación de aprendices: Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

a) La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semi-calificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

b) La formación que verse sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

c) La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

d) La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.

e) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa, y al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.

f) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo a la normatividad vigente, dentro de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.

g) Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

No constituyen contratos de aprendizaje, las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.

2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.

3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en Instituciones aprobadas por el Estado.

4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. Horario de trabajo: En virtud de la ley 2101 de 2021 y mientras esta permanezca vigente, la jornada máxima, actualmente es de cuarenta y seis (46) horas semanales pudiendo extenderse doce horas extras semanales cuando se cuenta con permiso del ministerio del trabajo para un máximo de cincuenta y ocho horas (58).

De acuerdo a esta ley la jornada laboral cambiará gradualmente de la siguiente manera: a partir del 15 de julio de 2025 será de 44 horas y a partir del 15 de julio de 2026 la jornada máxima será de 42 horas semanales.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

***Planta La Virginia*:** De lunes a sábado, en los siguientes horarios:
De lunes a viernes:
Mañana: 7:30 a.m. a 12:00 m.
Horario de almuerzo: 12:00 m. a 1:00 p.m.
Tarde: 1:00 p.m. a 5:00: p.m.
Sábados: De 7:30 a.m. a 11:00 am.

***Irisa*:** De lunes a sábado, en los siguientes horarios:
De lunes a jueves:
Mañana: 7:00 a.m. a 12:00 m.
Horario de almuerzo: 12:00 m. a 1:00 p.m.
Tarde: 1:00 p.m. a 4:30: p.m.
Viernes:
Mañana: 7:00 a.m. a 12:00 m.
Horario de almuerzo: 12:00 m. a 1:00 p.m.
Tarde: 1:00 p.m. a 3:30: p.m
Sábados: De 7:00 a.m. a 11:30 am.

***Stepan*:** De lunes a sábado, en los siguientes horarios:
De lunes a viernes:
Mañana: 7:00 a.m. a 12:00 m.
Horario de almuerzo: 12:00 m. a 1:00 p.m.
Tarde: 1:00 p.m. a 4:30: p.m.
Sábados: De 7:00 a.m. a 10:30 am.

***Riopaila*:** De lunes a sábado, en los siguientes horarios:
De lunes a viernes:
Mañana: 7:00 a.m. a 11:30 am.
Horario de almuerzo: 11:30 am. a 12:30 p.m.
Tarde: 12:30 p.m. a 4:30: p.m.
Sábados: De 7:00 a.m. a 10:30 am.

***Oficina Pereira*:** De lunes a viernes en el siguiente horario:
Mañana: 8:00 a.m. a 12:00 m.
Horario de almuerzo: 12:00 m. a 2:00 p.m.
Tarde: 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
.
Centros de trabajo Temporales (Puente Belén, Viviendas la Milagrosa, Incauca, Bavaria, Papeles Nacionales, Piragua 3, Piragua 5)
De lunes a viernes:
Mañana: 7:00 a.m. a 12:00 m.

Horario de almuerzo: 12:00 m. a 1:00 p.m.
Tarde: 1:00 p.m. a 4:30 p.m.
Sábados: De 7:00 a.m. a 10:30 am

Nota: el horario en los centros de trabajo podrá ser modificado según las necesidades de cada obra, pero siempre deberá estar sujeto a las disposiciones legales, así como en los centros de trabajo dónde no se labore los sábados, la jornada laboral semanal que esté vigente, deberá estar distribuida en los días laborados en la semana.

PARÁGRAFO 1. Excepción de regulación de jornada máxima legal: Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo. (Artículo 162 literal a del CST)

PARÁGRAFO 2. Dedicación exclusiva a actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y seis (46) horas a la semana, éstos 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).

PARAGRAFO 3: Jornada laboral flexible:
-El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma 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;

En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. (Literal C artículo 161 Código Sustantivo de Trabajo Modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002)

-El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y seis (46) 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. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. A.M. a 9 P.M. (Literal D adicionado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Modificado por el art. 2, Ley 1846 de 2017.)

- El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Artículo 161 parágrafo del Código Sustantivo del Trabajo)

PARÁGRAFO 4: Descanso en sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (46) 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. (Art. 23 Ley 50/90).

CAPITULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. Trabajo ordinario y nocturno: Artículo 25 Ley 789/02, Modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

ARTICULO 17. Trabajo suplementario: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 C.S.T.).

ARTICULO 18. Límite de trabajo suplementario:

El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del CST puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente, las horas extraordinarias efectuadas. (Artículo 163 del CST)

También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del CST, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 166 del CST)

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Artículo adicionado en el CST por el artículo 22, Ley 50 de 1990)

ARTICULO 19. Tasas y liquidación de recargos:

El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 20. Autorización de trabajo suplementario: La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

CAPITULO VIII DIAS DE DESCANSO EN OTROS DIAS DE FIESTA

ARTICULO 21. Días de descanso en días de fiesta: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 y 15 de agosto, 12 de octubre, 1 y 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁFRAGO. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, 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 22. Trabajo dominical y festivo: Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 2: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 3. Aviso sobre trabajo dominical: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C. S. T).

ARTICULO 23. Trabajo de técnicos: Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días festivos, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179 del CST.

CAPITULO IX VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

ARTICULO 24. Duración de vacaciones anuales remuneradas: 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 1º CST).

ARTICULO 25. Época de vacaciones: La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente 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).

ARTICULO 26. Interrupción de vacaciones: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, CST.).

ARTICULO 27. Compensación en dinero: El Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 189 CST, modificado por el art 20 de la ley 1429 de 2010.).

ARTICULO 28. Acumulación de vacaciones: En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) 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).

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores., en los términos del presente artículo.

ARTICULO 29. Remuneración en vacaciones: Durante el período 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 concedan.

ARTICULO 30. Registro de vacaciones: Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (ART 187 CS T, Numeral 3.).

CAPITULO X PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 31. Permisos a trabajadores: La empresa 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 a la empresa 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:

1. En caso de grave calamidad doméstica la empresa otorgará al trabajador hasta 5 días hábiles, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, pero una vez pueda o haya cesado la grave calamidad, no sólo debe informar, sino que debe presentar pruebas sobre la ocurrencia del hecho calamitoso, de lo contrario, podría estar frente a una ausencia sin justa causa del sitio de trabajo. Teniendo en cuenta la Sentencia C-930-del 10 de diciembre de 2009, de la Corte Constitucional para que un suceso constituya grave calamidad doméstica deberá cumplir con las siguientes premisas:

   a) Que sea un suceso familiar.
   b) Que sea grave.
   c) Que impida el normal desarrollo de las actividades del trabajo.
   d) Que exista amenaza de derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar.
   e) Se deben cumplir todas las premisas para otorgarse el permiso.

   La concesión de permisos por grave calamidad domestica al trabajador derivada de una grave enfermedad comprobada por hospitalización de miembros de su familia que dependan económicamente de aquel y por fuerza mayor, como incendio, robo o inundación de la vivienda, temblores o desplazamiento forzado, no es inequitativo, pues obedece a la necesidad del trabajador de atender prioritariamente asuntos que afecten en forma seria y grave a sus familia o vivienda.

2. La empresa concederá a sus trabajadores una licencia remunerada durante cinco (5) días hábiles en caso de la muerte de las personas taxativamente señaladas en la Ley 1280 de 5 de enero de 2009 denominada “Licencia por luto”, como lo son: El cónyuge o compañero o compañera permanente, familiares hasta segundo grado de consanguinidad, es decir, abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador, primero de afinidad como lo son los suegros e hijastros, y primero civil, es decir, el parentesco que resulta de la adopción.

3. 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.

4. 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.

5. Licencia de Maternidad y Paternidad:

a) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar la licencia. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada.

Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora.
- La indicación del día probable del parto
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. (Ley 1822 de 2017 y ley 2141 de 2021)

b) Todo trabajador cónyuge o compañero permanente cuya cónyuge o compañera permanente haya dado a luz tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, o proporcional al tiempo cotizado al Sistema General de Seguridad Social en Salud durante el tiempo de la gestación.

Parágrafo primero: Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 2114 DE 2017 y ley 2141 de 2021)

Parágrafo segundo: El trabajador cuya cónyuge o compañera permanente se encuentre en embarazo y sea beneficiaria de éste, gozará de estabilidad laboral en los términos de la ley 2141 de 2021

6. Licencias parentales (ley 2114 de 2021):

1) Licencia parental compartida: consiste en la posibilidad de compartir las últimas 6 semanas de licencia de la madre, entre ambos padres, para lo cual es importante que se lleve a cabo las siguientes condiciones:

- Que exista MUTUO ACUERDO entre padres sobre la distribución de las semanas.
- La madre deberá tomar mínimamente las doce primeras semanas después del parto.
- Debe haber una autorización del médico tratante en aras de proteger la salud del niño y la madre.
- Los padres deberán cumplir con los requisitos que establece la ley, incluyendo los documentos requeridos para la solicitud de manera oportuna.

2) Licencia parental flexible: Los padres, en acuerdo con el empleador, pueden cambiar un periodo de la licencia por el doble de dicho periodo en trabajo medio tiempo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Los padres podrán usar esta figura antes de la segunda semana de su licencia de paternidad y las madres no antes de la semana trece (13).
- Dicho término se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico indique que la madre deba tomar una o dos semanas antes del parto
- Se remunera con base en el salario de quien disfrute la licencia y el pago estará a cargo del empleador o la EPS.
- Podrá ser usado por quienes usen la licencia parental compartida.
- Cumplimiento de los demás requisitos de ley y remitiendo a tiempo los documentos necesarios.

CAPITULO XI SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 32. Formas y libertad de estipulación de salario:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, 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 a la empresa 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 Caja de Compensación Familiar, pero en caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%

3. 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 1.990).

4. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO: No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedente de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

ARTICULO 33. Jornal y sueldo: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133 C. S. T.).

ARTICULO 34. Lugar y tiempo de pago: 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. (Artículo 138, numeral primero, (C.S.T.).

ARTICULO 35. Períodos de pago: 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 período de pago para los jornales no pueden ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

   PERIODOS DE PAGO PERSONAL OPERATIVO: QUINCENALES
   PERIODOS DE PAGO PERSONAL ADMINISTRATIVO: MENSUALES

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 han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 C.S.T.).

CAPITULO XII SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 36. Responsabilidad del empleador ante el SG-SST: (Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015): El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

La empresa tiene establecido un SG-SST (sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo), el cual debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1) Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2) Asignación y comunicación de responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3) Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4) Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
5) Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6) Gestión de los peligros y riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
7) Plan de trabajo anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.
8) Prevención y promoción de riesgos laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
9) Participación de los trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

   Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el comité paritario o el vigía de seguridad y salud en el trabajo, según corresponda de conformidad con la

normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del sistema de gestión de seguridad de la salud en el trabajo (SG-SST) e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

10) Dirección de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en las empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo, quienes deberán, entre otras:

10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

10.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

11.Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

PARÁGRAFO . Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

ARTÍCULO 37. Responsabilidades de los trabajadores en el SG-SST: (Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015)**:** Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1) Procurar el cuidado integral de su salud;
2) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa;
4) Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST; y
6) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

ARTICULO 38. Servicios médicos que requieran los trabajadores: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Empresas Promotoras de Salud, a través de las Instituciones Prestadoras de Servicios, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 39. Aviso de estado de salud: Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para

que sea examinado por el médico correspondiente, a 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.

Si 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.

ARTICULO 40. Sometimiento a instrucciones médicas: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos no algunos de ellos ordenan la empresa 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 sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 41. Sometimiento a medidas de higiene: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa 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.

PARAGRAFO: 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 Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 42. Remisión o atención en caso de accidente de trabajo: En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E. P. S. y la A. R. L.

ARTICULO 43. Reporte de accidentes de trabajo por parte del trabajador: 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 se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad; de acuerdo con los procedimientos internos establecidos.

ARTICULO 44. Estadísticas de accidentalidad y enfermedades laborales: La empresa llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, determinando la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con los procedimientos internos.

PARÁGRAFO. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales y Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 45. Deberes de los trabajadores: Los trabajadores tienen como deberes tanto a nivel interno como en las instalaciones del cliente los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.
b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo,
i) Utilizar las herramientas, elementos, insumos y materiales en forma adecuada;
j) 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.
k) Acatar todas las medidas encaminadas a preservar la salud y seguridad en el trabajo.
l) Prestar sus servicios tanto en jornada ordinaria y extraordinaria de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, a menos que existan causas plenamente justificadas.
m) Guardar reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, y cuya comunicación a otro pudiere causar perjuicio a la empresa., lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del Contrato de Trabajo o de las leyes del trabajo.
n) Respeto y armonía en las relaciones interpersonales con el personal del cliente derivadas de la prestación del servicio.

CAPITULO XIV ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 46. Orden jerárquico: El orden jerárquico dentro de la empresa es el establecido en el Organigrama general adoptado por la gerencia.

El manual de funciones y responsabilidades establecido dentro del Sistema de Gestión Integrado HSEQ indicará para cada cargo su correspondiente superior y los cargos por los cuales es responsable por su subordinación.

ARTICULO 47. Representantes del empleador: Son representantes del empleador y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como gerentes, directores, administradores, síndicos o liquidadores, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono.

CAPITULO XV LABORES PROHIBIDAS

ARTICULO 48. Trabajos prohibidos: Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de cerusa, 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 empleados 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 242 del C. S. T.)

PARÁGRAFO. Respecto a las labores prohibidas para menores de edad, nuestra empresa se acoge a lo consagrado en la Resolución No. 01677 de mayo 16 de 2008 y a los lineamientos para obtener permiso de trabajo para menores de edad establecidos por el Ministerio de Protección Social y lo consagrado en Ley 1098 de 2006 – Código de Infancia y Adolescencia con todo lo que tiene que ver al respecto.

CAPITULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 49. Obligaciones del empleador: Son obligaciones especiales del empleador (Artículo 57 del C. S. T.):

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.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse 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, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias en los términos indicados en el artículo 31 de este Reglamento, para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
7. Dar al trabajador que lo 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 considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
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 residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder 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 por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

    PARAGRAFO: Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la

custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

ARTICULO 50. Obligaciones de los trabajadores: Son obligaciones especiales del trabajador (Artículo 58 C. S. T.):

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales prescritas por el médico de la empresa, por el director de seguridad y salud en el trabajo o por las autoridades del ramo.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra

ARTICULO 51. Prohibiciones a la empresa: Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita 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 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
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, 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 58 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de 'lista negra', cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas 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.

ARTICULO 52. Prohibiciones a trabajadores: Se prohíbe a los trabajadores (Artículo 60 C. S. T.):

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa o cualquier elemento de sus compañeros de trabajo, terceros, , clientes, proveedores, etc., sin el permiso correspondiente.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Consumir, durante el horario de trabajo, alcohol y/o sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o síquica.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles, herramientas, vehículos y/o sumas de dinero suministrados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado
10. Retirarse del puesto de trabajo durante la jornada, aún por breve tiempo, sin autorización del superior inmediato.
11. Ocuparse en actividades distintas a sus labores durante las horas de trabajo, sin autorización del empleador.
12. Permanecer dentro de las instalaciones del empleador en horas diferentes a las de la jornada ordinaria, sin permiso u orden del superior.
13. Hacer que ingresen a las instalaciones del empleador en horas laborales o no laborales, personas extrañas sin autorización.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, sus superiores, la de terceras personas, edificios, máquinas, vehículos, equipos y demás elementos de la empresa;
15. Introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de la empresa;
16. Conducir vehículos de la empresa a excesiva velocidad o que falten a las normas de tránsito, no hacer uso de los equipos de comunicación con los accesorios pertinentes (manos libres y/o altavoz) o hacer uso para fines diferentes de su actividad
17. Esconder trabajo defectuoso o no informar de el a sus superiores.
18. Trabajar tiempo extra sin autorización previa de sus superiores.
19. Dar información a terceros sobre volúmenes de ventas, recaudos de dinero, forma y días de pago de las nóminas, sitios de bodegas, rutas, horarios, movimientos, clase de vehículos, direcciones, teléfonos, etc., de los dueños o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de estos
20. Utilizar las instalaciones de LA EMPRESA o el sitio de trabajo asignado, para contacto sexual y expresiones afectivas corporales.
21. Dormirse en los sitios u horas de trabajo.
22. Entregar en forma indebida su puesto de trabajo al trabajador que por algún motivo deba reemplazarlo temporal o permanentemente.
23. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución de las funciones propias de su cargo.
24. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio a la empresa, a sus trabajadores o clientes
25. Hacer uso de su cargo para favorecer a un tercero en contra del patrimonio de la empresa o para su beneficio propio.
26. Comunicarse o utilizar gestos, expresiones, palabras o frases obscenas, groseras, racistas, homofóbicas, sexistas, ridiculizantes, y en general las que puedan herir la dignidad o libre desarrollo de la personalidad de cualquier Trabajador.

27. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltarle al respeto en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo, o a quienes por razón de negocios u otra razón, circunstancia o motivo estuviesen en predios, oficinas o instalaciones de LA EMPRESA.
28. Obtener beneficio para si o para terceros de los proveedores de LA EMPRESA.
29. Incitar a los trabajadores para que desconozcan sus deberes laborales y/o las órdenes impartidas por sus superiores, así como permitir que durante la prestación del servicio se violen órdenes o normas reglamentarias, normas de seguridad o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a la empresa.
30. Fumar en el puesto de trabajo o en los sitios prohibidos por la empresa o en lugares donde pudiese causar algún perjuicio a la misma o a sus trabajadores.
31. En caso de que ocupe viviendas asignadas por la empresa, no podrán habitar personas distintas a las autorizadas por la empresa y/ o sus representantes.
32. Darle a la dotación de trabajo una destinación diferente para lo que le fue suministrada o venderla
33. Utilizar la dotación suministrada por la Empresa, en lugares y actos públicos, y expendios de bebidas alcohólicas que puedan afectar la reputación e imagen institucional de LA EMPRESA.
34. No usar los elementos de protección personal.
35. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos, así como la inclusión de gastos a título personal que no corresponden a actividades de la empresa.
36. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la empresa.
37. No asistir a las capacitaciones que asigne LA EMPRESA, de conformidad con el plan de capacitación.
38. Negarse a laborar tiempo extra a solicitud de la empresa.
39. Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su labor contratada
40. Incumplir las Políticas establecidas por la empresa.
41. Incurrir en cualquier causal de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o discriminación, determinados en las leyes colombianas.
42. Se prohíbe instalación de software no autorizado en los equipos suministrados por la empresa.
43. Dar un uso indebido a la Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
44. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad, o en contra a las advertencias, señales, o precauciones de seguridad, higiene o disciplina de LA EMPRESA o DEL CLIENTE. La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad e higiene industrial constituye falta grave, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin considerar que el hecho u omisión fue con intención o sin ella.

CAPITULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARÍAS

ARTICULO 53. Previsión de sanciones: La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C. S. T).

ARTICULO 54. Clases de faltas leves y sus sanciones: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarías, así:

a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica :
   -por primera vez, llamado de atención por escrito;
   -por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día.
b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica:
   -por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por (1) día no remunerado;
   -por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por (3) días no remunerados;
c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica:

-por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por (5) días no remunerados;
-por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por (7) días no remunerados;

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica:
-por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por (8) días no remunerados;
-por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por (30) días no remunerados.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.
El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.
Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, se entiende que la empresa no pagará los días dejados de trabajar.

ARTICULO 55. Faltas graves: Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de 15 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 el turno correspondiente, 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) El incumplimiento por parte del trabajador del manual de funciones y responsabilidades, relacionado con el Sistema de Gestión Integrado HSEQ que se aplica en la empresa.
f) Incurrir en las prohibiciones (Art. 52) y faltar a los deberes (Art. 45) contenidos dentro del presente reglamento, lo cual se considerará falta grave en todos los casos, aún por la primera vez.
g) Toda conducta del trabajador que genere una queja y/o No Conformidad por parte del cliente, así como que el cliente por dicha falta decida vetar al trabajador.
h) La falta leve (Art. 54) del presente reglamento que cause perjuicio de consideración a la empresa.

ARTICULO 56. Causales que constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo: Las causales que constituyen justa causa para que el empleador o el trabajador puedan poner término en forma unilateral al contrato de trabajo, según el artículo 7ª del decreto 2351 de 1965 (artículo 62 del C.S.T), son:

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

1. Haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para obtener su admisión o tendientes a obtener 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 tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, los miembros de su familia, de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente en los edificios, obras, maquinarias, 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 durante el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con el artículo 58 del CST (artículo 50 del reglamento de trabajo) y artículo 60 del CST (artículo 52 del

reglamento de trabajo) o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas del trabajo, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos (artículo 58 del reglamento de trabajo).

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, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador de a conocer los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de laboral, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la empresa de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato de trabajo el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones de Trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferido por el patrono contra el trabajador o contra los miembros de su familia dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a incurrir en un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato de trabajo y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del patrono, de sus obligaciones contractuales o legales.

7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se contrató, salvo las facultades previstas en el literal b del artículo 1° de la ley 50 de 1990 y con las limitaciones expresadas en la misma norma.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono de acuerdo con los artículos 57 y 59 del CST. (artículos 49 y 51 del reglamento de trabajo), o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas del trabajo, laudos arbitrales, contratos individuales del trabajo o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción la causal o motivo de esa determinación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XVIII PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARÍAS

ARTICULO 57. Procedimiento para imponer sanciones: Antes de aplicarse una sanción disciplinaría, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.
En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C. S. T.).

ARTICULO 58. Medidas adoptadas dentro del proceso disciplinario:

a) LLAMADO DE ATENCION VERBAL: Notificación que se hace personalmente a un empleado con el fin de reprender y corregir un comportamiento inadecuado o una falta en el trabajo. La empresa socializará con el trabajador los errores cometidos y le recordará los procedimientos en cumplimiento de funciones generales.

Se realiza cuando se incumple una directriz establecida por la entidad como falta leve dada bajo diferentes fuentes, como, Reglamento de Trabajo, Contrato de trabajo, Manual de funciones, Sistema de seguridad y salud en el trabajo, Sistema integrado de gestión y las demás establecidas por la Ley laboral.

b) LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO: Notificación por escrito que se hace a un empleado por cometer una falta leve o grave y/o tener un comportamiento reiterativo e inadecuado en el desarrollo de su trabajo.

c) INFORME DISCIPLINARIO: Informe que relata los hechos y presunta falta disciplinaria cometida por un trabajador en contra de las disposiciones contractuales, reglamentarias o de Ley. Este constituye un insumo para tomar la decisión de citar a descargos.

d) DILIGENCIA DE DESCARGOS: Reunión en la que se le expone al empleado las razones por las cuales se considera que cometió una falta disciplinaria y se le da la oportunidad de ser escuchado, en presencia de testigos si a bien lo quiere el trabajador, previa a la citación por parte de la empresa empleadora a la diligencia de descargos en la que se le expondrá al trabajador de manera detallada los motivos por los cuales deberá rendir descargos o explicaciones. Igualmente se le expondrán las pruebas recaudadas por la empresa que le sirven de fundamento para citar al trabajador y la presunta violación a las obligaciones propias del contrato de trabajo, reglamento de trabajo y /o la Ley Laboral.

Este procedimiento se aplica en los casos de faltas leves o graves que afectan directamente el desarrollo de la empresa y que ameritan realizar una declaración de los hechos por parte de los trabajadores para decidir posibles sanciones con o sin la presencia de testigos de acuerdo a la consideración que tenga el trabajador, previa citación realizada por la empresa en la que se expondrán las razones por las que el trabajador deberá rendir descargos, con traslado de las pruebas que tenga el empleador en su poder y con la indicación de la

violación de las obligaciones contractuales, establecidas en el contrato laboral, reglamento de trabajo y Ley laboral Colombiana.
Una vez se escuche en diligencia de descargos la empresa se pronunciará mediante una decisión en la que de manera detallada expondrá las razones que tuvo en cuenta para sancionar al trabajador y/o terminar el contrato de trabajo, especificará las faltas cometidas frente a las obligaciones propias del contrato de trabajo, reglamento de Trabajo y Ley laboral.

e) SANCIÓN O DECISIÓN: Es la aplicación de algún tipo de suspensión o sanción a un empleado ante la comprobación de la ocurrencia de una falta laboral por el incumplimiento de las obligaciones propias del contrato de trabajo, que se encuentren determinadas dentro del contrato de trabajo, reglamento de trabajo y Ley laboral colombiana.

f) CANCELACIÓN O TERMINACIÓN DEL CONTRATO: Es la terminación del vínculo laboral con justa causa, previo la aplicación del proceso disciplinario-, o sin justa causa.
Las causales establecidas en la empresa para la terminación del contrato de trabajo son las señaladas en el artículo 56 del Reglamento de Trabajo, y en general, las establecidas en el contrato de trabajo y en la Ley laboral Colombiana y que se encuentren vigentes al momento de tomar la decisión.

PARÁGRAFO 1: Las sanciones que se impongan deben determinarse de acuerdo a la gravedad de los hechos y estará a cargo del Gerente, Director de Recursos Humanos, Director de proyectos e ingeniería y Residente de obra, quienes determinan la ponderación de la sanción.

ARTÍCULO 59. Procedimiento disciplinario: Para las faltas que ameriten suspensión del contrato de trabajo y /o terminación del contrato de trabajo se procederá así:

1) Se enviara citación al trabajador para que rinda diligencia de descargos en la que se le expondrá de manera detallada los motivos por los cuales deberá rendir descargos, se le correrá traslado de las pruebas que ha recaudado la empresa que le sirven de fundamento para citar al trabajador y la presunta violación a las obligaciones propias del contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y /o Ley Laboral.

2) Una vez se imponga la sanción que implique suspensión en el contrato de trabajo y /o terminación del contrato de trabajo, se le dará al trabajador un término de tres (3) días hábiles después de notificada la suspensión o terminación del contrato a fin de que presente el recurso de apelación frente al superior jerárquico, que en este caso, es el Gerente de la empresa, oportunidad en la que podrá presentar pruebas que tenga en su poder si a bien lo quiere el trabajador.

   En caso de guardar silencio se entiende que la decisión adoptada por el área de Recursos Humanos quedará en firme.

3) Cuando el trabajador interponga el recurso de apelación, y el Gerente de la empresa reciba el recurso, este contará con un término de cinco (5) días hábiles para confirmar o modificar y/o revocar la decisión adoptada por el Director de Recursos Humanos.

4) Si la decisión adoptada por el Gerente de la entidad es revocando la decisión del Director de Recursos Humanos o modificándola, se le comunicará al trabajador por medio escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la adopción de esta decisión.

PARÁGRAFO. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaría impuesta con violación del trámite señalado en el artículo 115 CST, atendiendo las garantías propias establecidas para el debido proceso señalado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia y atendiendo los lineamientos establecidos por la Corte Constitucional en la Sentencia C- 593 de 2014.

CAPITULO XIX RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 60. Encargados de recibir reclamos: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Residente de obra, Director de proyectos e ingeniería y/o ante el Director de recursos humanos, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad. Agotada esta etapa y de no encontrarse respuesta satisfactoria se dará traslado a la Gerente quien los oirá y resolverá en justicia. Asimismo, el Gerente será competente para imponer las sanciones.

ARTICULO 61. Asesoría de sindicato para reclamos: 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, en caso de existir.

CAPITULO XX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACION Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 62. Definición de mecanismos de prevención de acoso laboral: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o discriminación previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo

ARTÍCULO 63. Mecanismos de prevención de acoso laboral: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1) Información a los trabajadores sobre las leyes vigentes, por medio de la cuales se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, acoso sexual laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dichas leyes, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, acoso sexual laboral y/o discriminación, 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 conveniente;

   b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

   c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar el acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
   .

4) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

5) Conformación de un Comité de convivencia (Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo)

ARTÍCULO 64. Comité de convivencia laboral:

Conformación: El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. La empresa podrá de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.
Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:
1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

Reuniones: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Funciones del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y SST de la empresa.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTÍCULO 65. Procedimiento interno para tratamiento de casos de acoso laboral, acoso sexual laboral y discriminación: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o discriminación 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 tema. El procedimiento se desarrollará de manera extensa en el documento protocolo para la atención del acoso laboral, acoso sexual laboral y/o discriminación, el cual consiste brevemente en lo siguiente:

1) La persona afectada por presunta conducta de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o discriminación, podrá acudir ante el Comité de convivencia laboral para presentar queja o reclamo respectivo, podrá radicar la queja al correo comunicacoconla@gmail.com, o a través de sobre sellado dirigida al presidente o secretaria del Comité de Convivencia Laboral.

2) El documento o correo debe contener clara y expresamente el nombre del Trabajador que presenta la queja, debe especificar los hechos que considera constitutivos de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o discriminación los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten tal inconformidad. No se aceptan anónimos de conformidad con la normativa que aplica a este procedimiento

3) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o discriminación 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 conveniente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

4) Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de

la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

5) 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, acoso sexual laboral y/o discriminación para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley

6) En caso de acoso sexual laboral, el trabajador que considere no conciliar con el agresor podrá realizar el reporte de la queja con recursos humanos o con las autoridades competentes establecidas en la Ley.

CAPITULO XXI PUBLICACIONES

ARTICULO 66. Publicación reglamento de trabajo: El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.(Artículo 119 del C.S.T modificado por el art 17 de la ley 1429 de 2010)

Una vez cumplida la obligación anterior, 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. (Artículo120 C. S. T. modificado por el art 22 de la ley 1429 de 2010).

CAPITULO XXII CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 67. Clausulas ineficaces: No producirán 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).

CAPITULO XXIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 68. Disposiciones finales: En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

ARTICULO 69. Vigencia: Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, es decir cuando la empresa publique en cartelera el mismo, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

NOMBRE DE LA EMPRESA: “INDUSTRIAS DEL PACIFICO S.A.S”
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: JULIO CESAR GAVIRIA SANTA
DIRECCIÓN: Carrera 22 No. 3 A - 37
NIT: 800201735-1
TELEFONO: (606) 3675621
LA VIRGINIA - RISARALDA

Fecha de aprobación: 24 de febrero de 2025.

JULIO CESAR GAVIRIA SANTA
Representante Legal “INDUSTRIAS DEL PACIFICO S.A. S.”
C.C. N° 79. 346.689