

**EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS E ILUMINACIÓN DE VALLEDUPAR S.A.S.- ESTIV S.A.S.
E.S.P.**

ACUERDO No. 002

Por medio del cual se adopta el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** de la Empresa de Servicios Públicos Mixta **EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS E ILUMINACIÓN DE VALLEDUPAR S.A.S.- ESTIV S.A.S. E.S.P.**

La Junta Directiva de la Empresa de Servicios Públicos Mixta **EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS E ILUMINACIÓN DE VALLEDUPAR S.A.S.- ESTIV S.A.S. E.S.P.** en ejercicio de sus funciones, particularmente las dispuestas en el numeral sexto (6°) del artículo 62 de los Estatutos Sociales, ha dispuesto en Sesión Extraordinaria llevada a cabo el día 20 del mes febrero del año 2023, adoptar el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** que aplicará a las relaciones de trabajo que surjan entre la Empresa y sus empleados, así como entre los empleados de la Empresa de los diferentes niveles.

El referido Reglamento se adopta de conformidad con las siguientes:

CONSIDERACIONES

Que la Empresa de Servicios Públicos Mixta **EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS E ILUMINACIÓN DE VALLEDUPAR S.A.S.- ESTIV S.A.S. E.S.P.** obtiene dicha calidad a partir de su composición accionaria, en la cual, el municipio de Valledupar-Departamento del Cesar ostenta una participación del 55%, con lo cual, se encuentra dentro del supuesto de hecho establecido por el artículo 14.6 de la Ley 142 del año 1994.

Que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 41 de la Ley 142 del año 1994, aplica de manera plena el Código Sustantivo del Trabajo y las normas complementarias de este a la relación surgida entre las Empresas de Servicios Públicos y sus empleados.

En línea con lo anterior, el artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de forma permanentes en empresas comerciales o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales deberá implementar un Reglamento Interno de Trabajo.

Que de acuerdo con la **PLANTA DE PERSONAL** aprobada por la Junta Directiva en sesión ordinaria del día 20 del mes de febrero del año 2023, la Empresa contempla ocupar en forma permanente a más de diez (10) trabajadores, motivo por el cual, debe implementar un Reglamento Interno de Trabajo.

Que, en aplicación a lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley 1429 del año 2010, pese a que el Reglamento Interno de Trabajo sea aprobado por la Junta Directiva, su implementación se encuentra supeditada a su publicación y socialización con los trabajadores.

Así las cosas, la Junta Directiva aprueba el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**, y autoriza al Gerente de la Empresa de Servicios Públicos Mixta **EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS E ILUMINACIÓN DE VALLEDUPAR S.A.S.- ESTIV S.A.S. E.S.P.** para que adelante los trámites necesarios para su implementación.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS MIXTA EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS E ILUMINACIÓN DE VALLEDUPAR S.A.S.- ESTIV S.A.S. E.S.P.

NIT. 901.675.939-5

CAPITULO I

ART. 1º - El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la Junta Directiva de la Empresa, domiciliada en el Municipio de Valledupar – Cesar en la Carrera 11 No. 14-82 Piso 1 y a sus disposiciones quedan sometidas 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

ART. 2º - Quien aspire a tener un cargo en la Empresa de Servicios Públicos Mixta **EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS E ILUMINACIÓN DE VALLEDUPAR S.A.S.- ESTIV S.A.S. E.S.P.** debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar con los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificados de estudios realizados.
- e) Tarjeta Profesional o Licencia profesional debidamente expedida por el organismo respectivo para los cargos que deban ser ejercidos por profesionales de las áreas de conocimiento que lo requieran.

PARÁGRAFO: El empleador podrá establecer en este reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio de trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ART. 3º - La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con el periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa de Servicios Públicos Mixta **EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS E ILUMINACIÓN DE VALLEDUPAR S.A.S.- ESTIV S.A.S. E.S.P.** las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ART. 4º - El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ART. 5º - El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el periodo de prueba no podrá ser superior de la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando con un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no será válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

ART. 6º - Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, no obstante, la terminación unilateral por parte del empleador deberá estar fundada mediante la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

En el caso que, expirado el periodo de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se consideraran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

ART. 7º - Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, tienen derecho al auxilio de cesantías, primas de servicios, y demás prestaciones legales, en iguales condiciones con los trabajadores vinculados mediante otras modalidades contractuales.

PARÁGRAFO: No son trabajadores de la empresa, ni representantes de la misma, ni intermediarios de ella, sino verdaderos empleadores de sus trabajadores los contratistas independientes con quienes la empresa contrate la ejecución de una o varias obras o labores, o la prestación de servicios en beneficio de ésta o de terceros por un precio determinado o determinable asumiendo el contratista todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios, con autonomía, libertad técnica y administrativa.

Tampoco son subcontratistas ni aun en el caso que la empresa hubiere mostrado su aquiescencia para subcontratar la totalidad o parte de la obra con uno o más subcontratistas.

CAPITULO V

HORARIO DE TRABAJO

ART. 8º - EL horario de trabajo asignado para personal de oficina principal y de plantas se describe a continuación:

Personal de oficina principal: lunes a viernes 7:30 am - 12:30 pm y 1:30 pm - 6:00 pm.

PARÁGRAFO: Si por necesidades del servicio la empresa acogiere la prestación del servicio por turnos estos se realizarán en los siguientes horarios según la programación: 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00, de 22:00 a 6:00; de 4:00 a 12:00, de 12:00 a 20:00 y de 20:00 a 4:00; de 00:00 a 8:00, de 8:00 a 16:00, de 16 a 24:00; de 6:30 a 14:30, de 14:30 a 22:30, de 22:30 a 6:30; de 5:00 a 13:00 de 13:00 a 21:00 de 21:00 a 5:00 ; de 7:00 a 15:00 de 15:00 a 23:00 de 23:00 a 7:00; de 7:30 a 15:30 de 15:30 a 23:30, de 23:30 a 7:30

ART. 9º - EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. - Quedan excluidos de la jornada máxima de trabajo, los siguientes trabajadores:

a) Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes o los de simple vigilancia cuando no residan en el sitio de trabajo, cuya jornada podrá prolongarse hasta por doce (12) horas diarias o setenta y dos (72) horas semanales sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario.

b) Los menores de dieciséis (16) años, la cual se sujetará a las siguientes:

1. El menor entre doce (12) años y catorce (14) años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas semanales, en trabajos ligeros.

2. Los mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) años solo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.

c) Los demás trabajadores que según la Ley están exceptuados de la jornada de diez (10) horas.

PARÁGRAFO: El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ART. 10º - SUSPENSION POR CASO FORTUITO. - Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determina la suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a la de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ART. 11º - JORNADA DE TRABAJO EN CASO DE FUERZA MAYOR. - El horario de trabajo señalado en el artículo 8º podrá ser elevado por el empleador y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sea indispensable trabajos de urgencias que deban efectuarse en las máquinas o dotación de la Empresa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la Empresa sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajos suplementarios y se remunerará como extra.

ART. 12° - TRABAJOS POR TURNOS. - Cuando la naturaleza no exija actividades continuas y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la Empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria de trabajo en más de diez (10) horas diarias o en más de cuarenta (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculadas para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ART. 13° - TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. - La Empresa, podrá ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales turnos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) horas a la semana.

CAPITULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 14° - Trabajo ordinario y nocturno. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 15° - Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que se excede la máxima legal.

ART. 16° - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del código sustantivo del trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por éste.

ART. 17° - Tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.

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

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

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

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

ART. 18° - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Descanso en día sábado. Pueden repartirse las 48 horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ART. 19° - FECHA DE PAGO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. - El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario, del período siguiente.

ART. 20° - NECESIDAD DE EXIGIR EL TRABAJO SUPLEMENTARIO. - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores.

ART. 21 - TRABAJADORES EXENTOS DEL PAGO DE HORAS EXTRAS - Los trabajadores de dirección, confianza y manejo no recibirán pago de horas extras por estar exceptuados de la jornada máxima legal, cuando laboren en actividades relacionadas con su cargo.

CAPITULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 22° - Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho y veinticinco 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 seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del señor, Corpus Christi, y sagrado corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente. 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 reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. **PARÁGRAFO.** - Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate 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 el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ART. 23° - El trabajo en domingo o días festivos se remunera con un recargo del (75%) sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

ART. 24° - Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior.

ART. 25° - 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.

PARÁGRAFO: 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.

ART. 26° - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ART 26°A - Horario y Su Control: los trabajadores deberán registrarse en la portería de la compañía o timbrar tarjeta en el reloj respectivo en las horas de entrada y salida. Se entenderá que no ha concurrido al trabajo quien deje de cumplir el requisito antes mencionado, según el caso.

Ningún trabajador podrá retirarse del lugar de su trabajo, durante las horas de servicio, sin previo permiso escrito del supervisor respectivo, quien expedirá una boleta de salida que será revisada por el Gerente o la persona que éste designe.

CAPITULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ART. 27° - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas.

ART. 28° - La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o por petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ART. 29° - INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES.

a) Cuando La Empresa, requiera de los servicios de un trabajador que se encuentre disfrutando de vacaciones, podrá interrumpirlas, notificando por escrito al trabajador e informándole la fecha en que debe reiniciar labores.

b) Cuando un trabajador se enferme y tenga incapacidad expedida por la Empresa Promotora de Salud que lo afilie o por el médico de la empresa, las vacaciones se interrumpirán durante el tiempo que dure la incapacidad. El trabajador en este caso está obligado a presentar a su superior, en forma inmediata, el certificado de incapacidad respectiva.

PARÁGRAFO: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ART. 30° - El trabajador gozará anualmente, por lo menos, de ocho (8) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años, La acumulación puede ser hasta por tres (3) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza.

ART. 31° - Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencias, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ART. 32° - La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a 1 año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ART. 33° - VACACIONES COLECTIVAS. - La Empresa, podrá determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para vacaciones colectivas o simultáneas y si así lo hiciera, los que en tal época no llevaren un año de servicios cumplidos, se entenderá que gozan de vacaciones anticipadas y se abonarán a las que causen al cumplir cada año de servicio.

ART. 34° - VACACIONES PARA APRENDÍCES. - Las vacaciones para los aprendices serán reguladas y concedidas por La Empresa, dentro de los periodos de vacaciones establecidos para ellos por las instituciones en donde cursan estudios, pero por un tiempo que no excederá de quince (15) días hábiles.

CAPITULO IX

PERMISOS

ART. 35° - 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 domestica 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 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:

a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. El trabajador está obligado a comprobar ante la Empresa dentro de un término no mayor de tres (3) días hábiles la calamidad doméstica sufrida que justifique plenamente su ausencia del trabajo, quedando facultado el empleador para investigar por su cuenta si no considera satisfactoria las pruebas presentadas por el trabajador. La Empresa sancionará de acuerdo con la Ley y sus reglamentos las ausencias del trabajo en las cuales se aduzca la calamidad doméstica no comprobada o existente, o cuando el trabajador no avise dentro de los términos previstos o se tome tiempo mayor del permiso otorgado.

b) 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.

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

ART. 36° - AUTORIZACION PARA OTORGAR LICENCIAS - Se considerará la licencia el tiempo mayor a 15 días que solicite el trabajador para no asistir al trabajo y para su otorgamiento es indispensable la aprobación del Gerente de la empresa.

ART. 37° - SUSPENSION DEL CONTRATO. - Los permisos o licencias como regla general no serán remunerados. Mientras el trabajador está haciendo uso de licencia no remunerada, el contrato de trabajo queda suspendido.

CAPITULO X

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ART. 38° - Formas y libertad de estipulación:

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 10 salarios mínimos legales mensuales, sumado al factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esta fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ART. 39° - SALARIO EN DINERO Y SALARIO EN ESPECIE - El salario puede convenirse en efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Constituye salario en especie: Toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que la Empresa, en su caso, suministre al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria de servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto se estimará parcialmente.

ART. 40° - SALARIOS POR TRABAJO EN TURNO ROTATIVO - Cuando se trate de trabajos por equipos que impliquen rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos, la Empresa podrá estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno siempre que estos salarios comparados con las actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos nocturnos.

ART. 41° - DENOMINACION DEL SALARIO - Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por período mayores.

ART. 42° - SALARIOS, LUGAR DE PAGO - Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en la sede administrativa de La Empresa, o en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese.

ART. 43° - SALARIOS, PERIODOS Y FORMA DE PAGO - El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. Los sueldos se pagarán por mensualidades vencidas, directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

3. Como norma general los pagos de devengados salariales y prestacionales se efectuarán: 1). Mediante cheque girado a favor del trabajador; 2). Mediante consignación en la cuenta corriente o de ahorro que el trabajador indique; 3). En casos especiales la Empresa podrá pagar con dinero en efectivo. En cualquiera de estos casos, el trabajador deberá firmar los correspondientes recibos, nóminas o comprobantes de pago, individuales o colectivos, en señal de que ésta se encuentra a paz y salvo por los conceptos recibidos.

4. En cada período de pago, el trabajador recibirá información sobre la liquidación de sus devengados por concepto de salario, el tiempo extra o nocturno, festivos, prestaciones sociales etc., así como las deducciones legalmente autorizadas.

ART. 44° - SALARIO MÍNIMO - De acuerdo con las correspondientes disposiciones legales la Empresa garantiza el salario mínimo que aquellas consagran para los trabajadores.

PARÁGRAFO: A los aprendices que por causa del servicio que presten o por disposiciones legales se les exija un número de horas inferior a las de la jornada legal de trabajo, se les computará la cuota de sostenimiento en proporción al número de horas trabajadas.

ART. 45° - SUBSIDIO DE TRANSPORTE O CONECTIVIDAD - La Empresa, pagará a sus trabajadores el auxilio de transporte o conectividad de acuerdo con lo dispuesto por la Ley.

ART. 46° - RETENCION Y DEDUCCIONES - Descuentos prohibidos. 1). La Empresa no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. 2). Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la Ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres (3) meses.

Descuentos Permitidos. Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de las cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al Sistema General de Seguridad Social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento de trabajo debidamente aprobado.

CAPITULO XI

SERVICIO MEDICO, DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ART. 47° - Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 48° - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las entidades de seguridad social, EPS., ARP, e IPS. a la cual se estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 49° - Todo trabajador dentro del 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 profesional de la salud correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y al tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este no se 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 aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 50° - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el medico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena 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 de esa negativa.

ART. 51° - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban 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.

PARÁGRAFO: 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 programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que lo hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Protección social respetando el derecho de defensa.

ART. 52° - ACCIDENTES DE TRABAJO. - Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera y que no haya sido provocada deliberadamente por culpa grave de la víctima.

ART. 53° - En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomara todas las demás medidas que se impongan y que consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el decreto 1295/94. Ante la E.P.S y la A.R.L.

ART. 54° - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicara 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, e indicara las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 55° - La Empresa en asocio con las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajos y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad El Ministerio de Protección Social establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.

ART. 56° - 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 profesionales del Código Sustantivo del Trabajo la resolución 1016/89 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 1295/94 y la ley 776 del 17 de diciembre del 2002 o las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 57° - Los trabajadores tienen como deberes generarles los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía e inteligencia 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 con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible los trabajos que se le confíen;
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y aceptar ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo el orden y la conducta en 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.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de los otros compañeros.
- k. Usar durante las horas de trabajo los distintivos, carnés, placa uniformes etc., que la empresa ordene para la identificación y buena presentación del personal.

l. Desempeñar cualquier labor que le sea asignada y dentro del horario que se le fije, aunque no corresponda al oficio que este clasificado, puesto que la empresa conserva sin ninguna restricción, la libre disponibilidad sobre su personal para la asignación de funciones a cada uno de sus trabajadores.

m. Informar oportunamente al superior inmediato de toda falta o irregularidad que observe en relación con su trabajo o el de los demás trabajadores.

n. Timbrar las tarjetas de control de entrada y salida en los lugares donde la empresa lo establezca.

o. Observar y cumplir las observaciones del presente Reglamento, las disposiciones de seguridad informática y las demás normas de la Empresa y del nivel corporativo, tales como los Códigos de Ética o de Buen Gobierno que se establezcan.

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ART. 58° - Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

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 de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el edificio mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

6. 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 las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

7. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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.

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

9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el Embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.

13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.

ART. 58º A - Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y 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 riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

ART. 59º - 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 estos 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 del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca 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 o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que separen o sean separados del servicio.
 9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ART. 60° - Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. 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.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado.

CAPITULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO

ART. 61° - El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: Gerente General, Director jurídico, Control Interno, Profesionales Técnico, de Apoyo a la gestión y Administrativo y Financiero, Contador, Líder HSEQ, Asistente administrativo, Auxiliar de Sistemas, Asistente de gerencia, Recepcionista, Gestor canal de Relaciones, Atención al usuario, Conductor-Mensajero, Servicios generales.

1. Gerente General, 2. Director Jurídico, 3. Control Interno, 4. Profesional Técnico, 5. Profesional de Apoyo a la Gestión, 6. Profesional Administrativo y Financiero, 7. Contador, 8. Líder HSEQ, 9. Asistente Administrativo, 10. Auxiliar De Sistemas, 11. Asistente de Gerencia, 12. Gestor de Canal de Relaciones, 13 Atención al Usuario, 14. Conductor- Mensajero y 15. Servicios Generales.

ART 62° - CONDUCTO REGULAR Y DELEGACION DE AUTORIDAD. - Los trabajadores observarán rigurosamente las órdenes impartidas por el Gerente; pero este podrá delegar a otros trabajadores autoridad de dirección y en tales casos tal delegación deberá hacerse expresamente en forma escrita.

CAPITULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ART. 63° - Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años. Se prohíbe también el trabajo nocturno de menores de dieciocho (18) años.

PARÁGRAFO: La Empresa no empleará ni aun con el consentimiento de sus representantes legales, a los menores de catorce (14) años. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.

ART. 64° - Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposiciones a radiaciones ultravioletas, infrarrojas, y emisiones de radiofrecuencias.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajos submarinos.
7. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
8. Actividades que impliquen manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
9. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
10. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
11. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilados de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
12. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajo de forja y en prensas pesadas de metal.
13. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
14. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
15. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
16. Trabajos de vidrios y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajo en la industria cerámica.
17. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
18. Trabajo en aquellas operaciones y o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
19. Trabajan en las industrias metalúrgicas, de hierro y demás metales, en las operaciones y o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en planta de cemento.

20. Las demás que señale en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de 18 años y mayores de 14 años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el ministerio de educación nacional o en una institución del sistema nacional del bienestar familiar autorizada para el efecto por el ministerio de trabajo y seguridad social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo que a juicio del ministerio de trabajo y seguridad social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medida de seguridad que garantice plenamente la prevención de los riesgos anhelados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de 16 años y menores de 18 años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicios para su salud física o moral. (D.2737/89, Art., 243).

CAPITULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 65° - La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

ART. 66° - Se establecen las siguientes clases de faltas leves, las correspondientes sanciones disciplinarias, 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, implique por primera vez llamado de atención verbal; por la segunda vez, amonestación escrita; por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

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 ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

ART. 67° - Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, por segunda vez.

- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente por segunda vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por primera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

CAPITULO XVII

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 68° - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este 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 las decisiones de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

Parágrafo: el empleador podrá escuchar en versión libre o juramentada a los trabajadores que tengan conocimiento de las faltas cometidas y estas serán entregadas al disciplinado al momento que los requiera y serán valoradas como prueba al momento de tomar la decisión correspondiente.

ART. 68° A - El proceso disciplinario se realizará de la siguiente manera atendiendo los parámetros ordenados por la sentencia C - 593 de 2014:

1. La empresa por conducto del Gerente, o el funcionario que éste designe, pasará comunicación por escrito al inculcado, verificando su recibo por cualquier medio idóneo, indicando en ella la presunta falta cometida, así como la fecha y hora en la que se debe presentar a la diligencia de descargos.
2. En la misma comunicación se le formularán de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; así mismo, se le dará traslado de las pruebas que se pretendan hacer valer.
3. Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de descargos y antes de ser finalizada la misma se le dará la palabra al implicado para que se pronuncie sobre las pruebas, y presente las que pretenda hacer valer.
4. Contra la decisión adoptada procederá el recurso de reposición ante el Gerente o el funcionario designado por este, y en subsidio el de apelación que se concederá en el efecto suspensivo y será resuelto por un miembro de la Junta Directiva de la Sociedad designado expresamente para dicha actuación.

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

ART. 70° - El Gerente de la empresa, o la persona que este designe, al aplicar una sanción disciplinaria, la comunicará por escrito al trabajador, declarando la falta cometida, la norma o normas violadas y la sanción disciplinaria correspondiente. Oídos los descargos, si estos no fueren justificados a juicio del trabajador y éste insiste en aplicar la sanción podrá el trabajador apelar a ellas ante el gerente general de la empresa, la decisión proferida por de ésta será definitiva.

ART. 71° - La suspensión del trabajo como sanción disciplinaria implica el no pago del tiempo no servido y de los correspondientes descansos dominicales. El contrato de trabajo queda suspendido durante el tiempo que dure la suspensión con las consecuencias previstas por la Ley.

CAPITULO XVIII

JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO

ART. 72° - Son Justas causas para que la empresa pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1. Él haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, 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 empleador, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes Inmediatos, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y 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 establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
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 aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele 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 empleador. PARÁGRAFO: Para dar aplicación a esta causal, la empresa, se ceñirá al siguiente procedimiento:
 - a) Requerirá al trabajador dos veces, cuando menos, por escrito, mediará entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
 - b) Si hechos los anteriores requerimientos la empresa considera que aún subsisten el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades

análogas a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

c) La decisión tomada se le hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

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 del empleador 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, y

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

ART. 73° - Así mismo constituyen faltas graves y consecuentemente justas causas de despido las siguientes:

a. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, aun por primera vez.

b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio a la empresa, aun por primera vez.

c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio a la empresa, aun por primera vez.

d. Si el trabajador falta al trabajo sin justa causa de impedimento por lapso mayor de dos (2) días.

ART. 74° - Son Justas causas para que el Trabajador, pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

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 inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer 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 y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación de las obligaciones y prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

ART. 75° - La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XIX

TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN CAUSA

ART. 76° - TERMINACION POR PARTE DEL EMPLEADOR. - La terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, por parte de La Empresa, se regirá por lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 77° - DESPIDOS COLECTIVOS. -

1. Cuando la empresa, considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores, parcial o totalmente, ya sea en forma transitoria, o definitiva, por causas distintas a las previstas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, deberá solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso.
2. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo o por fuerza mayor, o caso fortuito, previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa, dará aviso inmediatamente al Inspector del Trabajo del lugar, o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que compruebe estas circunstancias.
3. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo, de que trata el numeral primero (1°).
4. El Ministerio del Trabajo, o su juicio, y en cada caso, determinará cuando la empresa ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.
5. Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo, se harán efectivamente por la justicia del trabajo.

CAPITULO XX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART. 78° - Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupa en la empresa el cargo de: Gerente, o la persona que este delegue quien oír y resolverá en justicia y equidad.

CAPITULO XXI

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL

ART. 79° - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, 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.

ART. 80° - En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

a) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y las que la modifiquen, adicionen o sustituyan, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

b) 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.

c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.

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

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

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

ART. 81° - Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

"La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

- a) El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
- b) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- c) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- d) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- e) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- f) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- g) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- h) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

PARÁGRAFO: Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente constitutivas de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

- Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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

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

CAPITULO XXII

PRESTACIONES SOCIALES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS

ART. 82° - La empresa reconoce a sus trabajadores las prestaciones sociales establecidas por la Ley, y las adicionales que posteriormente se reconozcan.

CAPITULO XXIII

PUBLICACIONES

ART. 83° - El empleador debe publicar en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles, en 2 sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XXIV

VIGENCIA

ART. 84° - El presente reglamento entrara a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

CAPITULO XXV

DISPOSICIONES FINALES

ART. 85° - Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXVI

CLÁUSULAS INEFICACES

ART. 86° - 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 fuere más favorables al trabajador.

Documento original firmado.