

ACCION S.A.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I GENERALIDADES

ARTICULO 1° El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa ACCIÓN S.A., domiciliada en la Carrera 6 No- 1N-42-Torre Centenario de la ciudad de Santiago de Cali y agencias en las ciudades de Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga, Buenaventura, Buga, Ibagué, Medellín, Palmira, Ginebra, Pereira, Santander de Quilichao, Cartagena, Montería, Pasto, Popayán, Tunja, Valledupar, Villavicencio, Cu Yumbo y las demás agencias que se establezcan en el país en un futuro 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 solo pueden ser favorables al trabajador.

ARTICULO 2° ACCION S.A., empresa de servicios temporales, aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador. (Art. 71, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO: Los trabajadores vinculados a ACCION S.A., son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos. (Art. 74 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 3° Los usuarios de la empresa solo podrán contratar con esta en los siguientes casos. (Art. 77 Ley 50 de 1990)

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el Artículo 6° del C.S.T.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

PARAGRAFO: ACCION S.A., no podrá prestar sus servicios a usuarias con las que tenga vinculación económica en los términos de que trata el capítulo 9° del Libro Segundo del Código de Comercio (Art. 80 Ley 50 de 1990)

ARTICULO 4° Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y ACCION S.A., (Art. 81 Ley 50 de 1990) deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Constar por escrito.
2. Hacer constar que la empresa de servicios temporales se sujetará a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
3. Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de Salud Ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el Art. 78 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 5° ACCION S.A, no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga. (Art. 89, Ley 50 de 1990).

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 6° Quien aspire a ser trabajador en la empresa ACCION S.A., debe registrarse como aspirante en la página de internet www.empleosenaccion.com y acompañar los siguientes documentos:

- a. Cedula de Extranjería, Cedula de Ciudadanía, o tarjeta de identidad, según los casos y carnet diplomático.
- b. Certificados de los tres últimos empleadores con quienes haya trabajado con indicación de tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- c. Certificados de los planteles de educación donde hubiera estudiado.
- d. Certificados de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad del aspirante, en caso de ser necesario.
- e. Tres fotografías recientes, tamaño cedula.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 7° La Empresa de Servicios Temporales, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76 C.S.T.).

ARTICULO 8° El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, numeral 1 ° C.S.T.).

ARTICULO 9° El periodo 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 periodo 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 periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 10° Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado, el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, 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 (Art. 80 C.S.T.).

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 11° 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, festivos, prima de servicios y auxilio de cesantía (Art. 6°, 251,306 C.S.T., en concordancia con la Sentencia C-825 de 2006).

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 12° La hora de entrada y de salida de los trabajadores es la que a continuación se expresa:

Hora de entrada: 7:30 a.m.

Tiempo de almuerzo: Una Hora que puede ser de 12: 00 M a 1:00 pm o de 1:00 pm a 2:00 pm, a elección del trabajador.

Hora de salida: 5:30 pm.

PARAGRAFO 1. Los días laborales son: lunes a viernes a excepción de las áreas de Call center y Servicios generales.

PARAGRAFO 2. El horario de trabajo para los trabajadores en misión será el estipulado por las Empresas Usuaris a las que sean enviados a desempeñar labores.

PARAGRAFO 3. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art. 21, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 4º. JORNADA LABORAL FLEXIBLE: (Art. 51 Ley 789/02) Modifico el inciso 1º.del literal C), incluyo el d), Artículo 161 del C.S.T.).

c. 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.

d. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m., 10:00 p.m. (Artículo 51 Ley 789/02).

PARAGRAFO 5: TELETRABAJO: ACCION S.A., podrá acordar con sus trabajadores el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de información y la comunicación, para

el contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico.

ACCION S.A., entregará a los Tele trabajadores las condiciones del servicio a ejecutar, los medios tecnológicos y la forma de ejecutar el trabajo en las condiciones de tiempo y si es posible de espacio.

ACCION S.A., determinará los días y los horarios en que el trabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo.

ACCION S.A., definirá la responsabilidad en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijará el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajo al finalizar la modalidad de teletrabajo.

CAPITULO V TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 13° El trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Art. 159 del C.S.T.)

ARTÍCULO 14° El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo de trabajo, sólo podrá efectuarse hasta por dos (2) horas diarias (12) horas semanales y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo. (Art. 1°. Decreto 13 de 1967).

ARTICULO 15° Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y 10:00 p.m., trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente (Artículo 160, C.S.T.)

ARTICULO 16° Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con el 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 antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con algún otro (Art. 24, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 17º El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo en que se han causado, o a mas tardar con el salario del periodo siguiente (Art. 134, ordinal 2º, C.S.T.).

PARÁGRAFO. La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 18º La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 17 de este Reglamento.

PARAGRAFO. Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Art. 22, Ley 50 de 1990).

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 19º 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: 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 de diciembre 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 trasladaran al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladara 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. (Ley 55 del 22 de Diciembre de 1983).

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Art. 26, numeral 5º Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 2. Trabajo Dominical y Festivo. Artículo 26 Ley 789 de 2002 modifico Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo. **1-**El trabajo en domingos 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 el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo 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(Art. 26 Ley 789/02).

PARAGRAFO 2.1.: 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. Interpretétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARAGRAFO 2.2.: Aviso sobre trabajo dominical Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en un 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 puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art. 185 C.S.T.).

ARTÍCULO 20º El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el **Parágrafo 2.1 del Artículo 19** 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 (Art. 25, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 21º Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerara sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES

ARTÍCULO 22° Las vacaciones son un descanso remunerado, no constituyen una prestación social, tampoco se pueden considerar como factor salarial para liquidación de prestaciones sociales, porque no retribuyen un servicio prestado.

ARTÍCULO 23° Los trabajadores de planta que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, numeral 1° C.S.T.).

Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea. (Art. 76 Ley 50 de 1990)

ARTICULO 24° La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente, y ellas deben ser concebidas 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 las fechas en que le concederá las vacaciones. (Art. 187, C.S.T.).

ARTICULO 25° Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188 C.S.T.).

ARTICULO 26° COMPENSACIÓN EN DINERO. Empleador y Trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del Trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de vacaciones (Art. 189 C.S.T., modificado por la Ley 1429 de 2010).

Para la compensación de dinero de las vacaciones, en el caso de los numerales anteriores se tomara como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 27° ACUMULACION. El trabajador podrá acumular vacaciones, siempre que:

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por 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 (Art. 190 C.S.T.).

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo (Art. 190 C.S.T.).

ARTICULO 28° Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, 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 liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. (Art. 192 C.S.T.)

ARTICULO 29° Todo empleador llevara un registro especial de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones anuales, en que las termina y la remuneración recibida por de las mismas (Art. 5° Decreto 13 de 1967).

PARAGRAFO En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores, tendrán, derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Art. 3° Parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISO

ARTICULO 30° La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del sufragio, 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 o 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 numero de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad domestica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o el tiempo en que ocurrió este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10 % de los trabajadores.

- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) El aviso se dará con la anticipación que la circunstancia lo permita. Salvo a convención en contrario, 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. 57 numeral 6° C.S.T.).

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO LEGAL O CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 31° 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, convencionales, 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 las 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 la retención en la fuente y de impuestos.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y las Cajas de compensación Familiar, pero en el caso de estas tres (3) 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 su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Art. 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 32° Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores (Art. 133 de C.S.T.).

ARTICULO 33° Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuara en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que este cese. (Art. 138 numeral 1° C.S.T.).

ARTICULO 34° El salario se pagara al trabajador directamente o a la persona que autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos en moneda legal. El periodo de pago para las jornales no debe 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 periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Art. 134 del C.S.T.).

ARTICULO 35° Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes de la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación. (Art. 79 Ley 50 de 1990)

ARTICULO 36° PERIODOS: La periodicidad del pago será quincenal en cuanto a trabajadores de Planta. Con respecto a los trabajadores en Misión dependerá de las fechas en que las empresas usuarias realicen pagos a sus trabajadores.

ARTICULO 37° LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO. Es la autorización dada por el asalariado o pensionado, al empleador o entidad pagadora, según sea el caso, para que realice el descuento del salario, o pensión disponibles por el empleado o pensionado, con el objeto de que sean giradas a favor de las entidades operadoras para atender los productos, bienes y servicios objeto de libranza. (Literal a), Artículo 2, Ley 1527 de 2012)

ARTICULO 38° REQUISITOS DE LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO Para poder acceder a cualquier tipo de producto, bien o servicio a través de la modalidad de libranza o descuento directo se deben cumplir las siguientes condiciones:

1. Que exista autorización expresa e irrevocable por parte del beneficiario del Crédito a la entidad pagadora de efectuar la

libranza o descuento respectivo de conformidad con lo establecido en la presente ley.

2. Que en ningún caso la tasa de interés correspondiente a los productos y servicios objeto de libranza, supere la tasa máxima permitida legalmente.
3. Que la tasa de interés pactada inicialmente sólo sea modificada en los eventos de novación, refinanciación o cambios en la situación laboral del deudor beneficiario, con su expresa autorización.
4. Que para adquirir o alquilar vivienda, el deudor beneficiario podrá tomar un seguro de desempleo, contra el cual eventualmente podrá repetir la entidad operadora en los casos de incumplimiento.
5. Que la libranza o descuento directo se efectúe, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley. Las deducciones o retenciones que realicen el empleador o entidad pagadora, que tengan por objeto operaciones de libranza o descuento directo, quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 3, Ley 1527 de 2012)

ARTICULO 39° Continuidad de la autorización de descuento. En los eventos en que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, tendrá la obligación de informar de dicha situación a las entidades operadoras con quienes tenga libranza, sin perjuicio de que la simple autorización de descuento suscrita por parte del beneficiario, faculte a las entidades operadoras para solicitar a cualquier empleador o entidad pagadora el giro correspondiente de los recursos a que tenga derecho, para la debida atención de las obligaciones adquiridas bajo la modalidad de libranza o descuento directo. En caso de que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, para efectos de determinar la prelación si se presentan varias libranzas, la fecha de recibo de la libranza será la de empleador o entidad pagadora original. (Artículo 7, Ley 1527 de 2012).

PARAGRAFO: Para proceder a realizar descuentos autorizados por el trabajador a través de libranzas, ACCION S.A., deberá constatar si la entidad operadora se encuentra registrada en el Registro único Nacional y verificar que adicionalmente la Operadora acredite el cumplimiento de las condiciones previstas en literal c del artículo 2 de la ley 1527 de 2012.

CAPITULO VIII
SERVICIOS MEDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES,
PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMA SOBRE
LAS LABORES EN ORDEN Y A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 40° 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 riesgos Laborales y ejecución del programas de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 41° Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestaran por la EPS o ARL, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación, están a cargo del empleador, sin prejuicios de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 42° Todo trabajador, desde el mismo día que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador o a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo necesario para que sea examinado por el médico correspondiente, afín que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento que el trabajador deba someterse. Si este no diera aviso dentro del término indicado o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y somatarse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 43° ACCIDENTE DE TRABAJO: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

ARTICULO 44° ENFERMEDAD LABORAL. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

ARTICULO 45° INCIDENTE LABORAL Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Art 3 de la Resolución 1401 de 2007).

ARTICULO 46° Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en obligación de dar aviso inmediatamente a su empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación que se presente en lesiones y perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (ART.221 C.S.T).

ARTICULO 47° 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, tomara todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, informado el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS, y ARL.

ARTICULO 48° En caso de accidente no mortal, aun el más leve incidente 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. Indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 49° los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado. Así como los exámenes y tratamiento preventivos que para todos o uno de ellos

ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causas se negare a someterse a los exámenes instrucción o tratamientos antes indicados suspenderá el derecho a las prestaciones económicas por la incapacidad que sobrevenga en consecuencia de esta negativa. (Literal B, ART. 55 decreto 1295 de 1994.)

PARRAGRAFO El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptado en forma general o especificaba , y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo de la relación laboral por justa causa , tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización de Ministerio de la protección Social , respetando el derecho de defensa (ART.91 decreto 1295 de 1994)

ARTICULO 50° Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por empleador a la entidad administradora de riesgos laborales o a la entidad promotora de salud en forma simultánea dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 51° 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 pertinentes de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo, la resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio del Trabajo, Ley 1562 de 2012, y los demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 de 2002 (Sistema general de riesgos Laborales y legislación vigente sobre sistema general de riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentadas en el Decreto antes mencionado)

ARTICULO 52° La empresa de servicios temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre

la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, ese acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión (Art. 78 Ley 50 de 1990)

ARTICULO 53° Los trabajadores de planta y en misión de las empresas de servicios temporales deberán ser afiliados por estas a una Administradora de Riesgos Laborales.

PARAGRAFO. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas Generales de Pensión y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradoras de Pensiones que ellos elijan (Art. 10 del decreto 1530 de 1996)

ARTICULO 54° Las empresas usuarias que utilicen los servicios de empresas de servicios temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus programas de Salud Ocupacional, para lo cual deberán suministrarles:

1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que estén expuestos dentro de la empresa usuaria.
2. Los elementos de protección personal que requiera en el puesto de trabajo
3. Las condiciones de seguridad e higiene industrial y medicina de trabajo que contiene el programa de salud ocupacional de la empresa usuaria (Art. 11 del decreto 1530 de 1996)

PARAGRAFO. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.

ARTICULO 55° El valor de la cotización para el sistema general de riesgos laborales de las empresas de servicios temporales será de la siguiente manera:

- a. Para los trabajadores de planta, según la clase de riesgos en que se encuentre clasificada la empresa de servicios temporales.
- b. Para los trabajadores en misión, según la clase de riesgos en que se encuentre clasificada la empresa usuaria o centro de trabajo (Art. 13 del decreto 1530 de 1996)

En todo caso la Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos laborales), respecto de los trabajadores en misión es responsabilidad de la empresa de servicios temporales, sin perjuicio de las obligaciones que por Ley y otras disposiciones legales complementarias le estén

asignadas a las empresas usuarias en esta misma materia (Art. 4 decreto 0024 de 1998).

LICENCIAS

ARTICULO 56° LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. (Num.1 Art. 236 C.S.T.)

ARTICULO 57° 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: (Num.3 Art. 236 C.S.T.)

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) 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.

ARTICULO 58° La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más. (Num.5 Art. 236 C.S.T.)

ARTICULO 59° La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a. Licencia de maternidad preparto. 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 dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.
- b. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.
- c. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

PARAGRAFO 1. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

ARTICULO 60° El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

ARTICULO 61° LICENCIA DE LUTO. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar, 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.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Num. 10 Art. 57 C.S.T.)

ARTICULO 62° Conceder al trabajador las licencias necesarias 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 últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

ARTICULO 63° LICENCIA DE CALAMIDAD DOMESTICA: Se considera calamidad doméstica; todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajado, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del Trabajador.

Cuando un trabajador de ACCION S.A., se le presente un evento de los descritos anteriormente, éste debe avisar a su jefe inmediato el mismo día o más tardar al día siguiente de la ocurrencia del hecho.

Corresponde a ACCION S.A., establecer los días que definirá por la calamidad presentada de acuerdo a la situación particular y valorar si se remunera o no.

CAPITULO IX MANTENIMIENTO DE ORDEN

ARTÍCULO 64° Los trabajadores tienen como deberes 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 y en el orden moral y disciplina general de la empresa
- e. Ejecutar los trabajos que le confieren 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. Ser verídico en todo caso
- h. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y 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.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde se debe desempeñar sus labores, siendo prohibido salvo a orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía ni darle ordenes ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerles dadas (Art. 126 del C.S.T.)

CAPITULO X OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 65° 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 garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes, incidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de (10) trabajadores, deberá mantener lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados.
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 el salario devengado e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar el examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las practicas 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 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 tienen comprendido los de familiares que con el conviven.
9. Cumplir este reglamento y mantener el orden de la moralidad y del respeto de las leyes.

ARTÍCULO 66° 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 modo manera particular le imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para

- denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el 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 estimen conducentes a evitarles daños y perjuicios.
 6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.
 7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
 8. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el No 1 del artículo 236 del CST, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
 9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58 C.S.T.).

PARAGRAFO. OTRAS OBLIGACIONES

1. Cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador y sus representantes, siempre y cuando esté acorde con el reglamento del trabajo y demás normas legales.
2. Mantener con sus compañeros de trabajo y sus superiores, una relación basada en el respeto, la armonía y el buen trato.
3. Cumplir con las responsabilidades asignadas a cada miembro de la brigada de emergencia y a cada uno de los trabajadores en caso de presentarse un evento que requiera de su activa participación.
4. Asistir a cada una de las capacitaciones y/o reuniones programadas por el empleador y/o por la EMPRESA USUARIA para el ejercicio del buen desempeño de las labores contratadas, cumpliendo con los horarios establecidos y con los objetivos y tareas asignadas.
5. Informar inmediatamente cualquier evento justificado que le impida prestarse a laborar.
6. Reportar inmediatamente las incapacidades laborales al empleador.

7. Hacer uso de los instrumentos y útiles de trabajo en el lugar que el empleador o la empresa usuaria indique y solamente en beneficio de ésta evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ellas.
8. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
9. Someterse a todas las medidas de control que establezca el empleador a fin de obtener la puntual asistencia general.
10. Observar estrictamente lo establecido por el empleador para solicitud de licencias o permisos y novedades semejantes.
11. Portar el carné de identidad que otorga el empleador y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija este o la empresa usuaria por razones de cualquier control.
12. Someterse a los controles y medidas que indique el empleador en aras de evitar sustracción de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad tanto en la compañía como en la empresa usuaria.
13. Acatar las instrucciones y tratamientos ordenados por el médico tratante de la EPS o ARL, en caso de incapacidad por enfermedad general o accidente de trabajo.
14. Comunicar oportunamente al empleador todo accidente de trabajo
15. Guardar rigurosamente la moral, la cordura y el respeto en las actividades recreativas o de formación programada por el empleador o la empresa usuaria.

CAPITULO XI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 67° Se prohíbe al empleador (Art. 59 del C.S.T.)

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 C.S.T.

- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y de prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley las autorice.
- 2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en almacenes o proveerías que establezca el empleador.
- 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho 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 que trata el ordinal 7 del artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra" cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- 9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 68° Se prohíbe a los trabajadores (Art. 60 del C.S.T.).

- 1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permisos de la empresa.
- 2. Presentarse al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas, de narcóticos o drogas enervantes.
- 3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador excepto en los casos de huelga en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar 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 para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

PARAGRAFO. OTRAS PROHIBICIONES

1. Utilizar y/o sustraer los equipos, elementos o herramientas de trabajo entregadas para el desarrollo de sus funciones, o en actividades que no corresponde a la labor contratada.
2. Sustraer o utilizar los aplicativos o bases de datos para actividades diferentes a las inherentes a sus funciones asignadas.
3. Bajar músicas de MP3, instalar programas de sistemas no autorizados y en general programas que no tengan relación directa con el cumplimiento de sus funciones.
4. Utilizar la labor contratada, en el desarrollo de las funciones asignadas y/o los elementos de trabajo para obtener beneficios personales.
5. Retardar la entrega de los recursos económicos recibidos en el desarrollo de la labor contratada o entregarlos incompletos, así como no rendir cuentas de los recurso asignados para desempeñar a cabalidad sus funciones.
6. Retirarse de los programas inducción y capacitación, a excepción de que se presenten calamidades domésticas, situaciones de riesgo o por la decisión del jefe inmediato o los directivos del empleador u obedezca a una situación o decisión respecto del servicio de la empresa usuaria.
7. Hacer o recibir visitas con fines personales en el sitio de trabajo.
8. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificaciones o talleres.

9. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa del empleador, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón de su oficio. Así como, aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidas o conocimientos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
10. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo permiso del superior respectivo.
11. Intervenir en cualquier forma en la promoción organización o realización de huelgas, paros, ceses, o suspensiones de trabajo cuando tales hechos tenga el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de ley y el reglamento.
12. Interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo no salga en cantidad, calidad y tiempos fijados por el empleador.
13. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos y elementos del empleador.
14. Confiar a otro trabajador sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales del empleador o de la empresa usuaria.
15. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad del empleador y/o de la empresa usuaria.
16. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso del jefe inmediato y sin autorización expresa de éste.
17. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
18. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba suceder con la labor. Si pasados 15 minutos, no le ha sido posible entregar la labor al trabajador que le correspondía, debe dar aviso al jefe inmediato de la situación para poder retirarse.
19. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre del empleador o de la empresa usuaria.

- 20.**Ingerir o mantener dentro del sitio de trabajo o de las actividades organizadas por el empleador o la empresa usuaria, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
- 21.**Fumar en sitios prohibidos por el empleador o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a las empresas o su personal.
- 22.**Destruir, dañar, retirar o dar a conocer los archivos o cualquier documento del empleador o de la empresa usuaria, sin autorización expresa de éste.
- 23.**Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a su superior o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
- 24.**Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores o tomar parte de tales actos.
- 25.**No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
- 26.**Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por el empleador o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
- 27.**Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
- 28.**Acceder a sitios de Internet diferentes a los autorizados por el empleador o la empresa usuaria en los equipos asignados para el desarrollo de la labor en el horario asignado.
- 29.**La pérdida, la apropiación o el retraso en la consignación o entrega de parte o totalidad de los recursos económicos recibidos o recaudados en el desarrollo de la labor contratada.
- 30.**No entregar en el término de tiempo estipulado los soportes de gastos de los recursos asignados para desempeñar a cabalidad sus funciones.
- 31.**La utilización del nombre de la empresa y su papelería y/o sus membretes sin la debida autorización.
- 32.**La presentación a cualquier entidad de certificados laborales y/o comprobantes de pago que den cuenta de la relación laboral, no emitidos por el empleador.

- 33.**La expedición y firma de certificados laborales sin estar autorizado para este fin.
- 34.**La indebida utilización o adulteración de documentos privados del empleador o de las empresas usuarias, como facturas, recibos de caja, pedidos de mercancía y/o libros auxiliares, incapacidades laborales emitidas por la correspondiente entidad de salud, entre otros.
- 35.**Participar en el uso impropio de la red informática o la distribución de mensajes de correo electrónico no correspondientes al desarrollo de las actividades laborales.
- 36.**Instalar en los equipos entregados para el desarrollo de la labor contratada cualquier software no autorizado, sin importar su modo de distribución ya sea electrónica o físicamente.
- 37.**Utilizar para provecho individual o renta económica (propiedad intelectual) todo desarrollo de programas y/o proyectos realizados para beneficio de la empresa.
- 38.**Utilizar el carné de identificación de otro empleado o facilitar la propia identificación a otra persona para ingresar a las instalaciones o para efectos de suplantación de cualquier actividad laboral
- 39.**Reincidir en conductas por las cuales se haya llamado la atención por escrito.
- 40.**Referirse en malos términos o utilizar palabras soeces o despectivas respecto a los compañeros de trabajo, los usuarios, los jefes o los proveedores en el sitio u horario de trabajo en actividades recreativas o de formación programadas por la empresa.
- 41.**Asumir responsabilidades, funciones o tomar decisiones que no competen a la labor contratada y que afecten directa o indirectamente al empleador y/o la empresa usuaria.
- 42.**No dar aviso oportuno al empleador sobre la pérdida de elementos, herramientas o equipos de trabajo del empleador o la empresa usuaria.

CAPITULO XII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 69° El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, en convenciones colectivas, en fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Art. 114 del C.S.T.)

ARTICULO 70° Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus 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, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por la segunda vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida del trabajador; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- 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 tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- 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.

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 consignara en cuenta especial para dedicarse exclusivamente para premios o regalos de los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 71° Constituyen faltas graves:

- a. El retardo de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta 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 falta del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

CAPITULO XIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 72° Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, en diligencia de descargos, con el fin de garantizar el derecho de defensa a dicho trabajador. Se deberá dejar constancia escrita de los hechos, y del trámite de la citada diligencia, y de la decisión de la empresa de imponer sanción o de absolver al trabajador de las imputaciones que se le hubieran formulado, en concordancia con lo establecido al tenor del artículo 115 del C. S. del Trabajo.

ARTICULO 73° Para efecto de que el Proceso Disciplinario, se ajuste a derecho, se deberá proceder de la siguiente forma: **(1)**.- Se debe comunicar al trabajador, la iniciación del Proceso Disciplinario, indicando los hechos objeto de la diligencia, las presuntas faltas consagradas en las leyes laborales, el contrato o en el reglamento de trabajo, protocolos, circulares, entre otros, tanto de la empresa empleadora como de la empresa que se le esté prestando algún tipo de servicio. **(2)**.- Adicionalmente, se procederá a la formulación de los cargos imputados, en forma clara, expresa y precisa, indicando las conductas endilgadas, las faltas disciplinarias a que conlleva la conducta del trabajador, las cuales deberán constar en el reglamento de trabajo o en los documentos relacionados en el numeral anterior. **(3)**.- Se deberá correr traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, y **(4)** Se le concederá término para formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar los descargos en ejercicio de su derecho de defensa, fijando el lugar, la fecha y hora, para llevar a cabo la diligencia de descargos. De las intervenciones de las partes en los citados descargos se dejará constancia escrita de todo lo acontecido. – Una vez finalizado el trámite de la investigación disciplinaria, se deberá hacer un pronunciamiento definitivo, mediante el cual en forma clara y motivada se impondrá la sanción correspondiente, proporcional a los hechos que la motivaron, en la cual indicará las normas violadas y se indicará la posibilidad del trabajador de acudir a la Justicia Ordinaria, en caso de no estar de acuerdo con la decisión del empleador.

PARAGRAFO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este artículo y en el artículo 115 del C. S. T.

**CAPITULO XIV
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU
TRAMITACION**

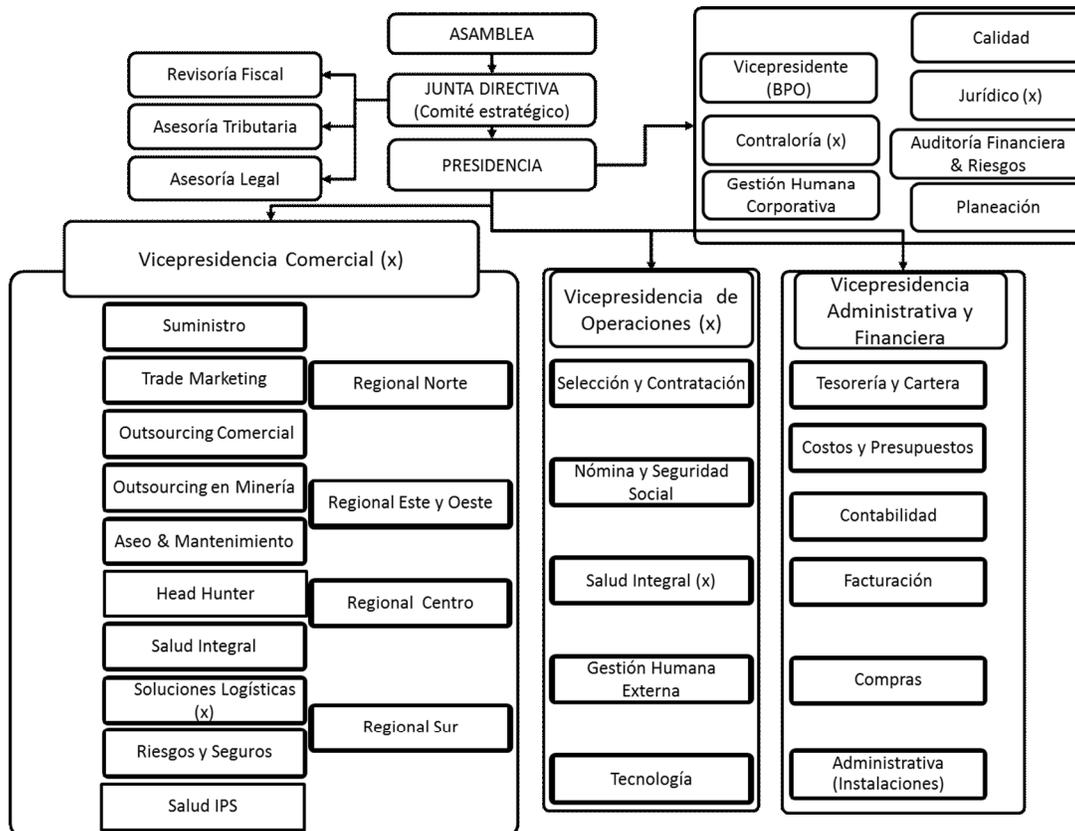
ARTÍCULO 74° Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Gerentes de Gestión Humana, Director de Gestión Humana, Coordinador de Gestión Humana. En las ciudades restantes: El Director de Agencia y el Coordinador Administrativo. Quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

ARTÍCULO 75° Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que refieren los artículos anteriores en el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO. En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias (ART. 108 numeral 18 del C.S.T.).

**CAPITULO XV
ORDEN JERARQUICO**

ARTICULO 76° El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:



CAPITULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 77° Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Art. 242 ordinales 2 y 3 de C.S.T.).

ARTICULO 78° Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo (Ley 1098 de 2006 Art 117), según lo establecido en la resolución 3597 del 2013.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de educación Nacional o en una institución del sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del trabajo, 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 del trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para su salud e integridad física o psicológica del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido : toda la forma de esclavitud y practica similares tales como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo y el trabajo forzoso u obligatorio incluido el reclutamiento de menores de 18 años de edad para utilizarlos en conflictos armados.

La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños y adolescentes para la prostitución o cualquier actividad relacionada con la porno grafía.

La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños y adolescentes para la realización de actividades ilícitas, en particular, la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se define en los tratados internacionales pertinentes.

El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleve a cabo puede afectar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y adolescentes.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores no obstante, los adolescentes mayores de 15 y menores de 17, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

Los adolescentes mayores de 17 años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8 de la Noche.

Los mayores de dieciséis (16) y menores de dieciocho (18) años, podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Art. 242 del decreto 2737 de 1989)

CAPITULO XVII
ADICION AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE ACCIÓN S.A.
REFERENTE A PREVENIR CORREGIR Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE
ACOSO LABORAL

DE LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 79° se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

DE LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 80° Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a.** Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b.** Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c.** Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d.** Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e.** Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

- f.** La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g.** las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h.** La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i.** La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j.** La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k.** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l.** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m.** La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n.** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

DE LAS CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 81° No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a.** Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

- b.** Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c.** La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d.** La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e.** La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f.** Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g.** La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h.** La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i.** Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

MECANISMOS DE PREVENCION Y CORRECTIVOS DE ACOSO LABORAL

ARTICULO 82° Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos constituirán actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia en clima organizacional que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos los funcionarios y trabajadores de la Institución, de acuerdo a un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo de acuerdo a lo ordenado en el numeral 1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 83° En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, ACCION S.A., ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Información a los funcionarios y trabajadores sobre La Ley 1010 de 2006 que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de la ley y el presente acuerdo, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) Establecer espacios para el dialogo, para la evaluación periódica de clima organizacional, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la empresa.
- c) Establecer mediante la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan la vida laboral, a través de Bienestar y/o el COPASO.
- d) Formular recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- e) Hacer uso de planes de mejoramiento y de compromisos con aquellos funcionarios directivos, jefes, que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
- f) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

ARTICULO 84° Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se debe acudir al manual de comité de convivencia de la empresa, en cual se desarrollan las características de confidencialidad, efectividad, y naturaleza conciliatoria señalados por la ley para este procedimiento.

ARTICULO 85° COMITÉ DE CONVIVENCIA - CONFORMACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Se podrá designar un mayor número de integrantes de acuerdo a la organización interna, 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.

PARAGRAFO. 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 cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

PARAGRAFO 1 El Comité de Convivencia 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". (Art. 3 Resolución 1356 de 2012)

ARTICULO 86° El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

1. 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 estimaren necesarias.
2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refiere los artículos anteriores.
3. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
4. 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.
5. 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.
6. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores del trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTICULO 87° 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". (Art. 9 Resolución 1356 de 2012).

CAPITULO XVIII PUBLICACIONES

ARTICULO 88° El empleador debe publicar el reglamento de trabajo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copia de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XIX VIGENCIA

ARTICULO 89° El presente reglamento entrara a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Art. 121 del C.S.T.).

CAPITULO XX DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 90° Desde la fecha que entre vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXI CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 91° No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las Leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Art. 109 del C.S.T.).

JULIAN ANDRES MERLANO CARDENAS
C.C 64.479.642 Expedida en Cali
Representante Legal Suplente.