

ACCION DEL CAUCA S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

GENERALIDADES

ARTICULO 1º El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa ACCIÓN DEL CAUCA S.A.S, domiciliada en la Calle 26 Norte No. 6 bis 38 de la ciudad de Santiago de Cali, con Agencias en: Cauca, Bogota, Medellin; Establecimiento de comercio: Pereira, y las demás Agencias, Sucursales y establecimientos de comercio 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 2º ACCION DEL CAUCA S.A.S., 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 DEL CAUCA S.A.S. 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 3º 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 6º 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 DEL CAUCA S.A.S., no podrá prestar sus servicios a usuarias con las que tenga vinculación económica en los términos de que trata el capítulo 9º del Libro Segundo del Código de Comercio (Art. 80 Ley 50 de 1990)

ARTICULO 4º Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y ACCION DEL CAUCA S.A.S. (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 DEL CAUCA S.A.S., 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 DEL CAUCA S.A.S. debe registrarse como aspirante en la página de internet www.empleosenaccion.com y acompañar los siguientes documentos:

- a. Cedula de Extranjería, Cedula de Ciudadanía laminada, o tarjeta de identidad postal, según los casos, y número de identificación tributaria (NIT) para los menores de edad.
- 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.
- e. Tres fotografías recientes, tamaño cedula.
- f. Exámenes de laboratorio y médico ocupacional o de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la Empresa, de conformidad con lo previsto por la normatividad laboral y de seguridad y salud en el trabajo vigente en Colombia.
- g. Los ciudadanos extranjeros deberán cumplir, además de todos los literales antes mencionados, con todos los requisitos exigidos por las leyes de extranjería vigentes en Colombia.

PARÁGRAFO. Salvo disposición legal en contrario, la Empresa tiene el derecho exclusivo de contratar personal de acuerdo a sus necesidades. La aceptación o no del trabajador queda sujeta únicamente a la decisión de quienes están a cargo de la selección, sin que la documentación presentada o los exámenes que pudieran exigirse, cualquiera sea su resultado, signifiquen obligación o compromiso de parte de la Empresa para la contratación del postulante.

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 10º 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.)

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 11º 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. 6º, 251,306 C.S.T., en concordancia con la Sentencia C-825 de 2006).

CAPITULO III

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 12º Las horas de entrada y de salida de los trabajadores de planta, son las que a continuación se expresan:

Hora de entrada: 7:30 a.m.

Tiempo de almuerzo: Una Hora que puede ser de 12: 00 pm 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 gestión de campo, auditoría y soporte.

PARAGRAFO 2. El horario de trabajo para los trabajadores en misión será el estipulado por las Empresas Usuarias 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.).

a. 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.

b. 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 DIA 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., 9:00 p.m.

CAPITULO IV

TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 13º 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 14º 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. 1º. Decreto 13 de 1967).

ARTICULO 15º Trabajo diurno es el comprendido ENTRE LAS 6:00 a.m. y 9:00 p.m., trabajo nocturno es el comprendido entre las 09:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente (Ley 1846/2017 con la que se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo – CST–).

ARTICULO 16º 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 de 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 V

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 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 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.

Quando 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. Interprétese 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 tratare 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.

CAPITULO VI

VACACIONES

ARTÍCULO 22º 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 23º 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 1º 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 24º 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 25º 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 26º 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)

ARTICULO 27º 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.).

ARTICULO 28º 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 liquidarán 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 29º Todo empleador llevara 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 (Art. 5º 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. 3º Parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPITULO VII

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 30º 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 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 de 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 contrato 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. 57 numeral 6º C.S.T.).
- La Empresa también concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada 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 párrafo. El hecho del fallecimiento debe demostrarlo el trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, mediante la presentación del certificado de defunción y los documentos que acrediten su parentesco con la persona fallecida. El fallecimiento de los familiares del trabajador que dan lugar al otorgamiento de la licencia por luto son los siguientes:
- Cónyuge o compañera permanente

- Hijo, Padre, Madre Primer Grado de Consanguinidad.
- Nietos, Abuelos, Hermanos Segundo Grado de Consanguinidad.
- Suegros, Hijastros Primer Grado de Afinidad
- Padre Adoptante – Hijo
- Adoptivo Primer Grado Civil.

ARTICULO 31°: La empresa concederá permisos a sus trabajadores para la asistencia a citas, terapias, tratamientos, valoraciones, exámenes y/o controles programadas por la EPS y/o ARL, el tiempo que el trabajador destine para ello; el empleador de conformidad a la necesidad del servicio reconvenirá al trabajador para que proceda a reponerlo.

ARTICULO 32° LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. (art. 236, numeral 1 del C.S.T., modificado por la ley 1822 de 2017 artículo 1)

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 33° La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. (Num.5 Art. 236 C.S.T. modificado por la ley 1822 de 2017 artículo 1), se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros.

ARTICULO 34° Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. (art. 236, numeral 1 del C.S.T., modificado por la ley 1822 de 2017 artículo 1), de la siguiente manera:

- a. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho de la siguiente manera: a) Licencia de maternidad preparto, Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior. (Num.6 Art. 236 C.S.T. modificado por la ley 1822 de 2017 artículo 1).

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 35° 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 36° 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 37° LICENCIA DE CALAMIDAD DOMESTICA: Se considera calamidad doméstica; todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del Trabajador.

Cuando un trabajador de ACCION DEL CAUCA S.A.S., 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 los cuales deben encontrarse debidamente probados.

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

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 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, etcétera, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convencionales, colectivos 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 a l 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 39º Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores (Art. 133 de C.S.T.).

ARTICULO 40º 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 1º C.S.T.).

ARTICULO 41º 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 o vencidos. 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 42º 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 43º PERIODOS: Para los trabajadores de planta la periodicidad del pago será quincenal, los días 15 y 30 de cada mes; para los trabajadores en misión están sujetos a las mismas condiciones que tengan los trabajadores directos de la empresa usuaria.

PARAGRAFO: si los días de pago es decir los 15 y los 30 caen en días no hábiles del mes como sábados, domingo y festivos, el pago se verá reflejado al día siguiente hábil

ARTICULO 44º 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 45º 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 46° 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 DEL CAUCA S.A.S. 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 IX

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

ARTICULO 48° 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 perjuicios de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 49° Todo trabajador, desde el mismo día que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador 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 el 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 50º 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 51º 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 será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

ARTICULO 52º INCIDENTE LABORAL Suceso acontecido 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 daño a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Art 3 de la Resolución 1401 de 2007).

ARTICULO 53º Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en obligación de dar aviso a su empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación que se presente en la lesión y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (ART.221 C.S.T).

ARTICULO 54º En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenara 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 55º En caso de accidente no mortal, aun el más leve incidente el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador, a su representante , o a que 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 56º los trabajadores debe 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 incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamento 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 vinculo de la relación laboral por justa causa.

ARTICULO 57º 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 58º En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tato 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 al 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 59º 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 atenderá 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 60º 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 61º 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 62º 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 el 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 a esta misma materia (Art. 4 decreto 0024 de 1998).

CAPITULO X

TELETRABAJO

ARTICULO 63: Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Compañía y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012)

Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones especiales para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a. Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b. Los elementos y equipos, sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del objeto del contrato individual de trabajo suscrito con la compañía.
- c. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Compañía imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.

- e. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de cada uno de los teletrabajadores.
- f. Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de los usuarios y las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Compañía.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos individuales de trabajo entre los teletrabajadores y la Compañía, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 64. Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo del objeto del contrato individual de trabajo suscrito con la compañía. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012)

PARÁGRAFO PRIMERO. Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Compañía a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

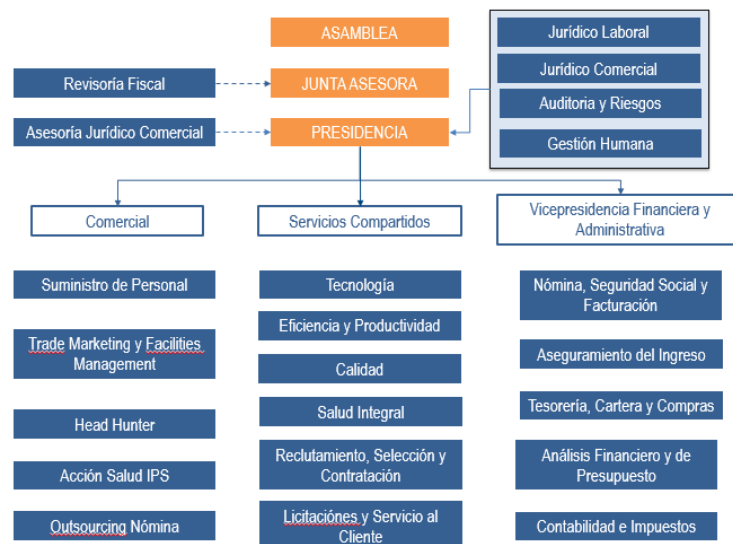
PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

CAPITULO XI

ORDEN JERARQICO

ARTICULO 65. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

Organigrama de la CIA



PARAGRAFO 1: Los cargos de Gerencia, direcciones, coordinaciones y demás posiciones de jefaturas equivalentes en la estructura organizacional de la Empresa, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores que tiene a cargo.

CAPITULO XII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 66º 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 XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 67º 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 mantendrá 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, la explicación 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 hubiese 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 con 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. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.
10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
11. Cumplir este reglamento y mantener el orden de la moralidad y del respeto de las leyes.
12. 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, afiliar al sistema de Seguridad Social Integral a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio lo mismo que a 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 (2) veces el salario mínimo vigente en la empresa (Art. 57 del C.S.T.)

ARTÍCULO 68º 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 el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización empresa, 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 de trabajo 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 las personas o cosas de la empresa.

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. Aportar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
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.).
10. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
11. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del Empleador toda su capacidad moral de trabajo.
12. Cumplir estrictamente la jornada máxima legal de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
13. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.
14. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte del Empleador lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios de días festivos.
15. Comunicar en forma inmediata a los superiores, ya sea el Jefe inmediato, el jefe de planta o al que la Empresa designe cualquier accidente sufrido durante el trabajo, so pena de perder los derechos correspondientes.
16. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas demás ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se le haya hecho, teniendo en cuenta el Art. 149 del CST.
17. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente Reglamento, así como los Estatutos y demás normas que la Empresa dicte o de las que resulten de la naturaleza del contrato y las previstas en diversas disposiciones, que hacen parte integral del contrato de trabajo.
18. Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos y materias primas sólo en beneficio de la Empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia ésta.
19. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa a fin de obtener puntualidad, asistencia general así como evitar maniobras indebidas que pueda afectar algún trabajador.
20. Responder a la Empresa por los daños que le llegare a causar con dolo o grave negligencia en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
21. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la Empresa para solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.
22. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la Empresa dentro o fuera de su recinto.
23. Usar y utilizar en forma inmediata los elementos, uniformes, dotaciones e implementos, que le suministre la Empresa.
24. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
25. Guardar estricta reserva de la información confidencial, negocios, operaciones o cualquier tipo de información o datos de la empresa que adquiera o tenga acceso con ocasión a las funciones asignadas.
26. Entregar al momento del retiro el carné y demás implementos que le fueron suministrados por la Empresa.

27. Observar estrictamente lo establecido en los Lineamientos de Conducta en el Negocio y las Políticas Globales de Cumplimiento de la Empresa, que hacen parte integral de los contratos de trabajo.
28. Cumplir y acatar en forma plena, las circulares, memorandos, instrucciones, reglamentaciones y demás disposiciones de carácter interno expedidas por la Presidencia, especialmente las relacionadas con las condiciones, requisitos, prohibiciones y limitaciones, respecto de la venta y cobro de los productos que comercializa.
29. Reportar los Accidentes de trabajo oportunamente.
30. Comunicar a su Empleador sobre sentencias judiciales recibidas por delito o falta cometida.
31. Evitar riñas o actos similares que distraigan o dañen a los compañeros.
32. Someterse a los exámenes técnicos, médicos y otros, requeridos para evaluar su preparación profesional, capacidad técnica e idoneidad para el puesto, cuando por la naturaleza de la labor o del puesto que desempeña o que desea desempeñar sea necesario criterio de la Empresa.
33. Prestar servicios en los lugares y zonas de trabajo de la Empresa, o donde se requiera según las necesidades del servicio.
34. Portar el carnet otorgado por el Empleador y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea solicitado por razones de control.
35. Usar de conformidad con las políticas de la Empresa, y sin poner en riesgo su integridad la cuenta de correo electrónico creada por la Empresa o cualquier otro dominio de su propiedad que son de carácter empresarial. La Empresa se reserva el derecho de vigilar y controlar la correspondencia entrante y saliente del empleado.
36. Autorizar de manera previa, expresa e informada a la Empresa para que, directamente o a través de sus empleados, consultores, asesores y/o terceros encargados del tratamiento de datos personales lleven a cabo cualquier operación o conjunto de operaciones tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, transferencia y transmisión sobre sus datos personales, entendidos como cualquier información vinculada o que pueda asociarse al trabajador para el cumplimiento de los fines de la Empresa, que incluyen pero no se limitan al cumplimiento de obligaciones legales o contractuales.
37. Abstenerse de usar el correo electrónico (e-mail) interno de la Empresa con fines distintos a los del trabajo indicado la Empresa.
38. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, de la descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral e informes de cartas o circulares.
39. 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.
40. Aceptar los traslados dispuestos por el empleador bien sea a otro cargo u otra ciudad para el cabal desempeño de las responsabilidades, siempre y cuando no sufra desmejora en el salario o cargo.
41. Mantener con sus compañeros de trabajo y sus superiores, una relación basada en el respeto, la armonía y el buen trato.
42. 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.
43. 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.

44. Informar inmediatamente cualquier evento justificado que le impida prestarse a laborar.
45. Reportar al empleador las incapacidades dentro de los tres (3) días siguientes al inicio de la incapacidad
46. 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.
47. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
48. Someterse a todas las medidas de control que establezca el empleador a fin de obtener la puntual asistencia general.
49. Observar estrictamente lo establecido por empleador para solicitud de ausencias y novedades semejantes.
50. 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.
51. Cumplir con los códigos de vestuario de acuerdo con la labor para el cual ha sido contratado.
52. 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.
53. Acatar las instrucciones y tratamientos ordenados por el médico tratante de la EPS o ARP, en caso de la incapacidad por enfermedad general o accidente de trabajo
54. Participar en los comités de seguridad y salud en el trabajo de la empresa como lo son el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales.
55. Contribuir en el cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
56. Comunicar oportunamente al empleador todo accidente de trabajo
57. Guardar rigurosamente la moral, la cordura y el respeto en las actividades recreativas o de formación programada por el empleador o la empresa usuaria.
58. Tramitar oportunamente e informar de forma clara situaciones para las cuales el trabajador solicita a la empresa los permisos respectivos.
59. Reponer el tiempo que destine el trabajador en citas, terapias, tratamientos, valoraciones, exámenes y/o controles durante la jornada dispuesta por su empleador

CAPITULO XIV

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 69º 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 lo 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 refiere 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 moralidad 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 70º 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 en estado de embriagues o bajo la influencia de 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 practique 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 el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Utilizar y/o sustraer los equipos, elementos o herramientas de trabajo entregadas para el desarrollo de sus funciones, en o para actividades que no corresponde a la labor contratada.
10. Sustraer o utilizar los aplicativos o bases de datos para actividades diferentes a las inherentes a sus funciones asignadas.
11. 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.
12. Utilizar la labor contratada, el desarrollo de las funciones asignadas y/o los elementos de trabajo para obtener beneficios personales.

13. 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 recursos asignados para desempeñar a cabalidad sus funciones.
14. 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 obediencia a una situación o dedición respecto del servicio de la empresa usuaria.
15. Hacer o recibir visitas con fines personales en el sitio de trabajo.
16. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificaciones o talleres.
17. 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.
18. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo permiso del superior respectivo.
19. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses, o suspensiones de trabajo cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de ley y el reglamento.
20. 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.
21. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos y elementos del empleador.
22. 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.
23. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad del empleador y/o de la empresa usuaria.
24. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso del jefe inmediato y sin autorización expresa de éste.
25. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
26. 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.
27. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre del empleador o de la empresa usuaria.
28. 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.
29. Fumar en sitios prohibidos por el empleador o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a las empresas o su personal.
30. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer los archivos o cualquier documento del empleador o de la empresa usuaria, sin autorización expresa de éste.
31. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a su superior o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
32. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores o tomar parte de tales actos.

33. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
34. 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.
35. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
36. 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.
37. La pérdida, la apropiación o el retraso en la consignación o entrega de parte o totalidad de los recurso económicos recibidos o recaudados en el desarrollo de la labor contratada.
38. No entregar en el término de tiempo estipulado los soportes del gasto de los recursos asignados para desempeñar a cabalidad sus funciones.
39. La utilización del nombre de la empresa y su papelería y/o sus membretes sin la debida autorización.
40. 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.
41. La expedición y firma de certificados laborales sin estar autorizado para este fin.
42. 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.
43. 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.
44. 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.
45. Utilizar para provecho individual o renta económica (propiedad intelectual) todo desarrollo de programas y/o proyectos realizados para beneficio de la empresa.
46. 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
47. Reincidir en conductas por las cuales se haya llamado la atención por escrito.
48. Contravenir los estándares de calidad de que se han establecido por parte de ACCION DEL CAUCA S.A.S.
49. 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.
50. 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.
51. Retirar bajo cualquier medio magnético información confidencial, negocios, operaciones o cualquier tipo de datos de reserva del empleador o la empresa usuaria.
52. No dar aviso oportuno al empleador sobre la perdida de elementos, herramientas o equipos de trabajo del empleador o la empresa usuaria.

CAPITULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 71º El empleador 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. 114 del C.S.T.)

ARTICULO 72°: SANCIONES DISCIPLINARIAS: el empleador puede imponer sanciones disciplinarias, las cuales son de cuatro tipos: acta de compromiso, recordatorio de responsabilidades, llamado de atención y suspensión, para efectos se adoptan las siguientes definiciones:

- **Acta de compromiso:** retroalimentación realizada por el jefe inmediato al trabajador cuando cometiere por primera vez una falta leve, se suscribe acta donde el trabajador se compromete a no reincidir en la actuación desplegada, y puede ser tomado como antecedente reposando en la hoja de vida del trabajador.
- **Recordatorio de Funciones:** amonestación escrita y leve por medio del cual se recuerda al trabajador las responsabilidades inherentes a la relación contractual, la misma se registra con copia a la hoja de vida del trabajador.
- **Llamado de atención:** tiene lugar la aplicación de esta medida en los siguientes eventos previo desarrollo de la diligencia de descargos:
 - Cuando el trabajador a pesar de recibir retroalimentaciones, directrices, actas de compromiso, recordatorios de funciones y llamados de atención verbales, no cumple con las instrucciones, compromisos de mejora.
Cuando el trabajador viola alguna norma en forma que revista cierta gravedad, esta medida se registra con copia a la hoja de vida del trabajador.
- **Suspensión:** suspensión de labores por faltas que reincide o revisten cierta gravedad, durante el periodo de suspensión no se reconoce sueldo ni prestaciones sociales, se registra con copia a la hoja de vida del trabajador

ARTICULO 73º 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, implica por primera vez, llamado de atención verbal y/o acta de compromiso. por la segunda vez, llamado de atención por escrito; por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente 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.

ARTÍCULO 74º 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 por parte del trabajador de las Políticas de seguridad y salud integral, y todas las que se adopten relacionadas con Alcohol, Drogas y Tabaco
- e. Violación por parte del trabajador de la Política Corporativa De Seguridad Vial
- f. Violación grave por parte del trabajador frente a sus deberes, obligaciones y prohibiciones contenidas en los Capítulos XII, XIII, XIV y XV de este reglamento, así como violación a sus obligaciones contractuales o reglamentarias.
- g. Toda actuación del trabajador que constituya el ejercicio abusivo del derecho u obrar de mala fe, dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, sin perjuicio de las acciones legales que haya a lugar, de conformidad con las siguientes situaciones:
 - 1. Que el trabajador no haya seguido el tratamiento medico y/o terapias ordenadas por el medico tratante
 - 2. Que el trabajador no asista a valoraciones, exámenes y/o controles
 - 3. Que el trabajador no cumpla con procedimientos, recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico tratante y/o Salud y Seguridad en el Trabajo.
 - 4. Que el trabajador no asista a los exámenes para determinar la pérdida de capacidad laboral
 - 5. La presentación de incapacidades falsas y/o adulteradas, sin perjuicio de las acciones legales que haya a lugar.
 - 6. Que el trabajador incurra en conductas contrarias a la ley, respecto de su estado de salud.
 - 7. La presentación de incapacidades que se otorgaron de manera fraudulenta
 - 8. La ejecución de actividades por fuera o durante incapacidad, que puedan impedir la recuperación efectiva del estado de salud
 - 9. la sistemática negativa de entregar la incapacidad dentro de los 3 días siguientes al inicio de esta por tercera vez.

CAPITULO XVI

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

ARTICULO 75º el procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias y comprobación de faltas, para efecto de que se ajuste a derecho al tenor de lo establecido en el artículo 115 del C. S. del T., se deberá proceder de la siguiente forma:

- a) **INVESTIGACION PRELIMINAR:** cuando la empresa considera que el trabajador ha incurrido en una falta consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo, circular normativa y/o conductas contrarias a los procesos y/o procedimientos establecidos por la compañía y/o empresa usuaria a la cual es enviado en misión, se procederá a efectuar una investigación del tiempo, modo, lugar y recaudar si fuere el caso las pruebas pertinentes.
- b) **CITACION:** Se debe comunicar al trabajador, la iniciación del Proceso Disciplinario, a través de una comunicación formal por parte de la Empresa, de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, en dicha comunicación la Empresa indicará de manera clara y precisa los hechos o las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Así mismo, se indicará el lugar, fecha y hora de la diligencia de descargos, y se le informará que, en la diligencia de descargos, podrá aportar las pruebas que considere necesarias para su defensa, junto con los descargos.

- c) **RENUNCIA AL DEBIDO PROCESO:** Una vez notificada la citación de la apertura de descargo y llegado el día y hora el trabajador no hace presencia a la diligencia, en garantía del debido proceso se notificará una segunda citación, si el trabajador es renuente a ejercer su derecho de defensa, el empleador entenderá que el trabajador renuncia al debido proceso y tomará como ciertos la comisión endilgada, en consecuencia, impondrá la medida disciplinaria que corresponda.
- d) **DILIGENCIA DE DESCARGOS:** el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, en diligencia de descargos, con el fin de garantizar el derecho de defensa a dicho trabajador, la Empresa correrá traslado de las pruebas que fundamentan los cargos al trabajador, este podrá formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, y se deberá dejar constancia escrita de los hechos.
- e) **SUSPENSION DE DILIGENCIA:** La diligencia se podrá suspender para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis, según el caso concreto. Dicho término será establecido por la Empresa, de acuerdo con la complejidad del caso.
- f) **TOMA DE DECISIÓN:** Agotados los descargos, el Empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos y pruebas recaudadas durante el proceso disciplinario y la defensa del trabajador.
- g) **DOBLE INSTANCIA:** una vez notificada la sanción disciplinaria el trabajador podrá interponer recurso de apelación en un término de dos (2) días hábiles, para que el superior resuelva el recurso.
- h) **REPRESENTACION SINDICAL:** el trabajador que se encontrase afiliado a una organización sindical puede acudir a la diligencia de descargos en compañía de dos (2) representantes del sindicato; durante el desarrollo del procedimiento, primero se le dará la palabra al trabajador pero sin intervención alguna de los representantes del sindicato y solo hasta la finalización del cuestionario pueden intervenir los mismos.

ARTICULO 76º No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al trámite señalado en el anterior artículo. (Art. 115 del C.S.T.).

CAPITULO XVII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 77º 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 78º 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 o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajo subterráneo de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencias de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad este expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias toxicas o explosivas, inflamables.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en maquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fabricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambio de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladores otras maquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima: Trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno, en tanques o en lugares confinados en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fabricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en las plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la protección Social.

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 de la protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, "ocupaciones" o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física 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 el trabajo en las casa de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe s contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Art. 245 y 246 del decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores no obstante, 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 XVIII

PREVENCION CORRECCION Y SANCION DE 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 artículos 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 PREVENCIÓN Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 82° Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por ACCION DEL CAUCA S.A.S, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

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

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley,

particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuadas y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para diálogos, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:
 - a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y,
 - c. Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecte 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.

ARTICULO 84° 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 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 mas efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran 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).

ARTICULO 88° TRÁMITE DE LOS PROCEDIMIENTOS ADELANTADOS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA. En el comité podrán presentarse las solicitudes de evaluación de las situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral, de la siguiente manera:

1. Las solicitudes serán recibidas para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando si a ello hubiere lugar, las personas involucradas, construyendo con tal personal la recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

2. 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.
3. 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 judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

CAPITULO XIX PUBLICACIONES

ARTICULO 89º 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 XX VIGENCIA

ARTICULO 90º . El presente Reglamento entrará a regir a los quince (15) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C. S. T.).

CAPITULO XXI DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 91º 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 XXII CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 92º 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.).

JULIO GAITAN PAVIA
C.C. No. 80.417.699
Representante Legal