

ACCION 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 S.A.S, domiciliada en la Calle 26 Norte No. 6 bis 38 de la ciudad de Santiago de Cali y sucursales en las ciudades de Bogotá, Bucaramanga, Buenaventura, Buga, Ibagué, Medellín, Pereira y las demás sucursales 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.

Que la empresa de Servicios Temporales denominada **ACCION S.A.S**, Nit. 890309556-0, con domicilio principal en Cali, Departamento del Valle del Cauca, autorizada por este Ministerio para ejercer la prestación de Servicios Temporales por Resolución N° 0057 del 4 de noviembre de 1983, de sus sucursales en Bogotá DC, Buenaventura, Bucaramanga, Buga, Ginebra y Palmira por Resolución No 003056 del 10 de diciembre de 1997, Ibagué autorizada por Resolución No 000863 del 27 de junio de 2000, Barranquilla y Pereira autorizadas por Resolución No 001046 del 23 de junio de 2006, de Armenia y Cúcuta por Resolución No. 201500294 de febrero 6 de 2015, de su Agencia en Montería autorizada por Resolución No. 2015002119 del 6 de agosto de 2015 y de la sucursal en Medellín y de las agencias en Cartagena, Santa Marta, Neiva, Valledupar, Pasto y Manizales por resolución No. 2016000034 de enero 14 de 2016, a la fecha aportó los informes estadísticos del **TERCER TRIMESTRE DEL AÑO 2020** de la oficina principal de Cali y de las sucursales antes mencionadas, de conformidad con la Ley 50 de 1990 y el Decreto Reglamentario No. 4369 del 4 de diciembre de 2006.

ARTICULO 2º ACCION 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 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 prorrogables hasta por seis (6) meses más.

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

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

- a. Cédula de Extranjería, Cédula de Ciudadanía laminada, o tarjeta de identidad postal, según los casos, y número único de identificación personal (NUIP) 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. Dos certificaciones de referencias personales.
- 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.
- h. Tarjetas profesionales.

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 al resultado del proceso de 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 7º La Empresa de Servicios Temporales, una vez admitido el aspirante estipulará en el contrato de trabajo, 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 8º 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 1º C.S.T.).

ARTICULO 9º 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).

PARAGRAFO. ACCION S.A.S., Realizará una calificación de periodo de prueba la cual deberá estar en la hoja de vida de cada trabajador, con el fin de hacer retroalimentación durante este periodo con respecto a las aptitudes, desempeño y cumplimientos del colaborador. Las calificaciones de desempeño serán máximo dos durante el periodo de prueba, las cuales se realizarán transcurridos 15 días de haber iniciado el contrato de trabajo y la segunda calificación antes de finalizar el término de periodo de prueba.

ARTICULO 10º Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expiró el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel, se considerarán 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).

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 11. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales, festivos, prima de servicios y auxilio de cesantía (Art. 6º, 251,306 C.S.T., en concordancia con la Sentencia C-825 de 2006).

CAPITULO III

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 12. 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, los cuales pueden ser los siguientes horarios:

HORARIO

DESDE	HASTA	HORA ALMUERZO	DIAS SEMANA
6:00 a.m.	2:00 p.m.		Lunes a Sábado
2:00 p.m.	10:00 p.m.		Lunes a Sábado
10:00 p.m.	6:00 a.m.		Lunes a Sábado
5:00 p.m.	9:00p.m.		Lunes a Sábado
7:00 a.m.	4:00 p.m.	12m. - 1:00 p.m.	Lunes a Sábado
3:00 p.m.	11:00 p.m.	12m. - 1:00 p.m.	Lunes a Sábado
8:00 a.m.	5:00 p.m.	12m. - 1:00 p.m.	Lunes a Sábado
8:00 a.m.	5:00 p.m.	12m. - 1:00 p.m.	Lunes a Viernes
9:00 a.m.	6:00 p.m.	12m. - 1:00 p.m.	Lunes a Sábado
10:00 a.m.	7:00 p.m.	12m. - 1:00 p.m.	Lunes a Sábado
11:00 a.m.	8:00 p.m.		Lunes a Sábado
6:00 a.m.	11:00 a.m.		Lunes a Sábado
7:00 a.m.	11:00 a.m.		Lunes a Sábado

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

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

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

d. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un 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., 09:00 p.m. (Artículo 51 Ley 789/02 Literal modificado por el artículo 2 de la Ley 1846 de 2017.

CAPÍTULO IV

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 13. El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la EMPRESA.

ARTÍCULO 14. Según la normatividad vigente con respecto al teletrabajo, se deben tener en cuenta las siguientes definiciones:

- **TELETRABAJO:** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un trabajo o de una relación dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y de la comunicación – TIC.
- **TELETRABAJADOR:** Es una persona que en el marco de una relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y de la comunicación – TIC, como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquier de las formas definidas por la ley

ARTÍCULO 15. Todo el programa de teletrabajo en la EMPRESA se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la calidad y cantidad de servicio.
2. Potenciar el trabajo en términos el cumplimiento de los objetivos y no de tiempo presencia en el lugar de trabajo.
3. Aumentar el compromiso, identidad y nivel de motivación del personal para la Compañía.
4. Mejorar los procesos laborales.

ARTÍCULO 16. Los trabajadores de la EMPRESA, tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
2. La protección en materia de seguridad social (sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la ley 100 de 1993 y de las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
3. La protección por regímenes legales de seguridad social.
4. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

ARTÍCULO 17. Los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo deberán cumplir con las obligaciones propias de su labor o cargo, además de las obligaciones establecidas en este reglamento, la Ley y el contrato.

ARTÍCULO 18. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo mínimos, los siguientes:

1. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la EMPRESA, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se llevan a cabo una cuenta de correo electrónico.
3. El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo, de acuerdo con la normatividad que regula esta modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 19. En caso de que la EMPRESA adopte la modalidad de teletrabajo, suministrará los equipos informáticos para garantizar el cumplimiento del objeto del contrato que en la modalidad del teletrabajo requeridos por el teletrabajador, quien tendrá la obligación de cuidarlos y utilizarlos únicamente para fines laborales, instrumentos que no podrá emplear de manera diferente a la convenida, en consecuencia, cualquier violación a esa obligación es calificada como falta grave y justa causa para dar por terminado el presente contrato.

Parágrafo: EL TRABAJADOR responderá por los daños en las herramientas de trabajo que le son entregadas, siempre y cuando estas no obedezcan al desgaste normal y racional por el uso de estas.

ARTÍCULO 20. Las herramientas y elementos de trabajo, así como la información suministrada o generada por el teletrabajador, se encuentran bajo su custodia, confidencia y cuidado, por lo que su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del teletrabajador. Las partes acuerdan que la información, herramientas y elementos de trabajo sólo podrán ser empleados para las labores inherentes al contrato de trabajo suscrito entre las partes, garantizando en todo caso que el uso de los mismos estará dirigido exclusivamente al desempeño de sus labores o funciones, por lo cual, darle una destinación diferente, ilegítima, u omitir su deber de cuidado, de manera que se produzca la pérdida, daño o destrucción de aquellos por parte del teletrabajador, serán considerados como falta grave a sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 21. El suministro de las herramientas y elementos de trabajo no constituyen salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas y elementos de trabajo, y por tratarse de herramientas de trabajo que facilita la EMPRESA, se reserva la facultad de modificar el suministro de aquellas.

ARTÍCULO 22. La EMPRESA vigilará las labores o responsabilidades desarrolladas por el teletrabajador durante su jornada laboral, a través de los métodos de procesamiento electrónico que la sociedad implemente, los cuales permitirán acceso permanente durante su jornada laboral a la información y continua comunicación entre el teletrabajador y la EMPRESA.

ARTÍCULO 23. El teletrabajador autoriza a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) las visitas a su domicilio, si éste es el lugar de ejecución del contrato, a fin de avalar que el lugar de trabajo cumple las disposiciones requeridas para garantizar la seguridad del teletrabajador, quien debe adoptar las medidas necesarias para mitigar el riesgo y/o la ocurrencia de siniestros.

ARTÍCULO 24. El teletrabajador acatará las medidas de cuidado y prevención definidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos profesionales, definidos por la A.R.L. y el Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 25. El teletrabajador respetará las disposiciones legales a fin de salvaguardar la información de la EMPRESA, acatando las políticas de confidencialidad y de seguridad implementadas, por lo cual deberá manipular los datos de carácter personal a los cuales tenga acceso, únicamente para cumplir sus labores o responsabilidades, absteniéndose en todo caso de ceder o divulgar a terceras personas el referido material.

ARTÍCULO 26. El teletrabajador se compromete a guardar la máxima reserva y confiabilidad sobre las actividades laborales que desarrolle, entendiendo por información confidencial aquella que es propiedad de la EMPRESA y la que emane del teletrabajador en virtud del contrato de trabajo, por lo anterior el teletrabajador no divulgará, publicará o pondrá a disposición de terceros la información.

CAPITULO V

TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 27. 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 28. 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 29. 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 30. 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 31. 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 más 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 32. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 17 de este Reglamento.

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

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 33. 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 trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Quando las mencionadas festividades caigan en Domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al Lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (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 modifíco 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 sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese 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 34. 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 35. 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 remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VII

VACACIONES

ARTÍCULO 36. 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 37. 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 38. 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 39. 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 40. 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 41. 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 42. 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 43. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (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).

PERMISOS

ARTICULO 44. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

ARTICULO 45. LICENCIA DE CALAMIDAD DOMESTICA: Se considera calamidad doméstica; todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajado, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del Trabajador.

Cuando un trabajador de ACCION S.A.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.

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

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

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o el tiempo en que ocurrió este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10 % de los trabajadores y de acuerdo con la necesidad de la operación en la empresa.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) El aviso se dará con la anticipación que la circunstancia lo permita. Salvo a convención en contrario 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: a) Cónyuge, b) Compañero o compañera permanente, c) Hijos y nietos, d) Padres y Abuelos, e) Suegros e hijos anteriores del cónyuge y d) Hijos adoptados.

Parágrafo: En el evento de que el trabajador deba asistir a citas o exámenes médicos, estas deberán ser programadas por fuera del horario laboral, en los eventos en que esto no fuere posible por programación de la entidad de seguridad social respectiva y que se deban atender dentro de su jornada laboral, La Empresa otorgará un permiso remunerado para la asistencia a dicha cita o examen médico, previa valoración de los soportes presentados, permiso que no podrá exceder el término de tres (3) horas, si el trabajador se tardare más del tiempo estimado por causa no atribuible a éste, deberá allegar los soportes otorgados por la entidad que presta el servicio para el reconocimiento de este tiempo adicional como permiso remunerado.

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 46. 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 47. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores (Art. 133 de C.S.T.).

ARTICULO 48. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que este cese. (Art. 138 numeral 1º C.S.T.).

ARTICULO 49. El salario se pagará 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 los 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 50. 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 51. PERIODOS: La periodicidad del pago será quincenal, los días 15 y 30 de cada mes. **PARAGRAFO:** si los días de pago de nómina caen en días no hábiles del mes como sábados, domingo y festivos, el pago se verá reflejado al día siguiente hábil.

ARTICULO 52. 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 53. 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 54. Continuidad de la autorización de descuento. En los eventos en que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, tendrá la obligación de informar de dicha situación a las entidades operadoras con quienes tenga libranza, sin perjuicio de que la simple autorización de descuento suscrita por parte del beneficiario, faculte a las entidades operadoras para solicitar a cualquier empleador o entidad pagadora el giro correspondiente de los recursos a que tenga derecho, para la debida atención de las obligaciones adquiridas bajo la modalidad de libranza o descuento directo. En caso de que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, para efectos de determinar la prelación si se presentan varias libranzas, la fecha de recibo de la libranza será la de empleador o entidad pagadora original. (Artículo 7, Ley 1527 de 2012).

PARAGRAFO: Para proceder a realizar descuentos autorizados por el trabajador a través de libranzas, ACCION S.A.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 55. 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 programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 56. Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestaran por la EPS o ARL, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación, están a cargo del empleador, sin prejuicios de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 57. 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 someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 58. 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 59. 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 60. 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 61. 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 lección y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (ART.221 C.S.T).

ARTICULO 62. 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 63. 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 64. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico de las entidades de seguridad social correspondientes que los haya examinado. El trabajador que sin justas causas se negare a someterse a los exámenes, instrucción o tratamientos antes indicados, la entidad correspondiente podrá suspender el derecho a las prestaciones económicas por la incapacidad que sobrevenga en consecuencia de esta negativa. (Literal B, ART. 55 decreto 1295 de 1994.)

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

ARTICULO 65. 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 66. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo, la resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio del Trabajo, Ley 1562 de 2012, y los demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 de 2002 (Sistema general de riesgos Laborales y legislación vigente sobre sistema general de riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentadas en el Decreto antes mencionado)

ARTICULO 67. 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 68. 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 69. 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 70. El valor de la cotización para el sistema general de riesgos laborales de las empresas de servicios temporales será de la siguiente manera:

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

En todo caso la Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos laborales), respecto de los trabajadores en misión es responsabilidad de la empresa de servicios temporales sin perjuicio de las obligaciones que por Ley y otras disposiciones legales complementarias le estén asignadas a las empresas usuarias a esta misma materia (Art. 4 decreto 0024 de 1998).

CAPITULO X

LICENCIAS

ARTICULO 71. 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).

ARTICULO 72. 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 73. 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 74. 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 con 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 75. 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.

CAPITULO XI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 76. 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.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 77. 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. Conceder a los trabajadores que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refieren en el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora o que si acude a un preaviso este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden de la moralidad y del respeto de las leyes.
14. 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 78. 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 laborales.
8. 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.).
9. 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.
10. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del Empleador toda su capacidad normal de trabajo.
11. Cumplir estrictamente la jornada máxima legal de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las responsabilidades.
12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. 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.
17. 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.
18. Acatar 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
19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. Usar y utilizar en forma inmediata los elementos, uniformes, dotaciones e implementos, que le suministre la Empresa.
23. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
24. Entregar al momento del retiro el carné y demás implementos que le fueron suministrados por la Empresa.
25. Observar estrictamente lo establecido en los Lineamientos de Conducta en el Negocio y las Políticas Globales de Cumplimiento, procedimientos, manuales de responsabilidades, perfiles de labor y cargo y demás normatividad interna de la Empresa, que hacen parte integral de los contratos de trabajo

26. 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.
27. Reportar los Accidentes de trabajo oportunamente.
28. Comunicar a su Empleador sobre sentencias judiciales recibidas por delito o falta cometida
29. Evitar riñas o actos similares que distraigan o dañen a los compañeros.
30. 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.
31. Prestar servicios en los lugares y zonas de trabajo de la Empresa, o donde se requiera según las necesidades del servicio.
32. Portar el carnet otorgado por el Empleador y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea solicitado por razones de control.
33. 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.
34. No suministrar claves de usuarios asignados para su labor a ningún compañero de trabajo, salvo que verse autorización expresa por algún superior jerárquico para ello.
35. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de su salud.
36. El empleador podrá hacer inspecciones en cualquier momento sobre el uso adecuado de elementos de protección personal so pena de incurrir en falta grave teniendo en cuenta en lo mencionado en el decreto 1072 de 2015
37. Presentar los soportes escritos, de asistencias médicas, controles y demás para las cuales se le haya otorgado permiso en ese sentido.
38. Brindar un trato amable y cordial a las personas que atienda, clientes y proveedores de la EMPRESA, o a cualquiera otra persona.
39. Dar estricto cumplimiento a los controles, terapias y restricciones de trabajo emanadas del sistema de seguridad integral.
40. 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 el trabajador para el cumplimiento de los fines de la Empresa, que incluyen pero no se limitan al cumplimiento de obligaciones legales o contractuales, con el fin de que estos datos recaudados serán utilizados única y exclusivamente para los fines del contrato de trabajo.
41. Abstenerse de usar el correo electrónico (e-mail) interno de la Empresa con fines distintos a los del trabajo indicado la Empresa.
42. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
43. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes que haya detectado en su sitio de trabajo, así como los accidentes de trabajo de forma inmediata.
44. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST, dentro de la jornada laboral.
45. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

46. 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.

PARAGRAFO. OTRAS OBLIGACIONES

1. Cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador y sus representantes, siempre y cuando esté acorde con el reglamento del trabajo y demás normas legales.
2. Mantener con sus compañeros de trabajo y sus superiores, una relación basada en el respeto, la armonía y el buen trato.
3. Cumplir con las responsabilidades asignadas a cada miembro de la brigada de emergencia y a cada uno de los trabajadores en caso de presentarse un evento que requiera de su activa participación.
4. Asistir a cada una de las capacitaciones y/o reuniones programadas por el empleador y/o por la EMPRESA USUARIA para el ejercicio del buen desempeño de las labores contratadas, cumpliendo con los horarios establecidos y con los objetivos y tareas asignadas.
5. Informar inmediatamente cualquier evento justificado que le impida prestarse a laborar.
6. Reportar inmediatamente las incapacidades laborales al empleador.
7. Hacer uso de los instrumentos y útiles de trabajo en el lugar que el empleador o la empresa usuaria indique y solamente en beneficio de ésta evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ellas.
8. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
9. Someterse a todas las medidas de control que establezca el empleador a fin de obtener la puntual asistencia general.
10. Observar estrictamente lo establecido por empleador para solicitud de ausencias y novedades semejantes.
11. Someterse a los controles, registros y arqueos indicados por la EMPRESA en la forma, día y hora que ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
12. Asistir con puntualidad y buena disposición a los cursos especiales de capacitación o entrenamiento y demás actividades organizadas e indicados por la EMPRESA dentro o fuera de sus instalaciones.
13. Aceptar su traslado a otro cargo o labor dentro de la EMPRESA, con observancia de las restricciones establecidas en la ley.
14. 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.
15. 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.
16. Acatar las instrucciones y tratamientos ordenados por el médico tratante de la EPS o ARL, en caso de la incapacidad por enfermedad general o accidente de trabajo.
17. Comunicar oportunamente al empleador todo accidente de trabajo
18. Guardar rigurosamente la moral, la cordura y el respeto en las actividades recreativas o de formación programada por el empleador o la empresa usuaria.

CAPITULO XIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 79. 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 80. 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.

PARAGRAFO. OTRAS PROHIBICIONES

1. Utilizar y/o sustraer los equipos, elementos o herramientas de trabajo entregadas para el desarrollo de sus labores o responsabilidades, en o para actividades que no corresponde a la labor contratada.
2. Sustraer o utilizar los aplicativos o bases de datos para actividades diferentes a las inherentes a sus funciones o labores asignadas.
3. Bajar músicas de MP3, instalar programas de sistemas no autorizados y en general programas que no tengan relación directa con el cumplimiento de sus funciones o labores.
4. Utilizar la labor contratada, el desarrollo de las funciones o labores asignadas y/o los elementos de trabajo para obtener beneficios personales.
5. Retardar la entrega de los recursos económicos recibidos en el desarrollo de la labor contratada o entregarlos incompletos, así como no rendir cuentas de los recursos asignados para desempeñar a cabalidad sus funciones o labores.
6. Retirarse de los programas inducción y capacitación, a excepción de que se presenten calamidades domésticas, situaciones de riesgo o por la decisión del jefe inmediato o los directivos del empleador u obediencia a una situación o dedición respecto del servicio de la empresa usuaria.
7. Hacer o recibir visitas con fines personales en el sitio de trabajo.
8. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificaciones o talleres.
9. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa del empleador, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón de su oficio. Así como, aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidas o conocimientos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
10. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo permiso del superior respectivo.
11. Intervenir en cualquier forma en la promoción organización o realización de huelgas, paros, ceses, o suspensiones de trabajo cuando tales hechos tenga el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de ley y el reglamento.
12. Interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo no salga en cantidad, calidad y tiempos fijados por el empleador.
13. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos y elementos del empleador.
14. Confiar a otro trabajador sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales del empleador o de la empresa usuaria.
15. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad del empleador y/o de la empresa usuaria.
16. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso del jefe inmediato y sin autorización expresa de éste.
17. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
18. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba suceder con la labor. Si pasados 15 minutos, no le ha sido posible entregar la labor al trabajador que le correspondía, debe dar aviso al jefe inmediato de la situación para poder retirarse.
19. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre del empleador o de la empresa usuaria.

20. Ingerir o mantener dentro del sitio de trabajo o de las actividades organizadas por el empleador o la empresa usuaria, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
21. Fumar en sitios prohibidos por el empleador o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a las empresas o su personal.
22. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer los archivos o cualquier documento del empleador o de la empresa usuaria, sin autorización expresa de éste.
23. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a su superior o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
24. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores o tomar parte de tales actos.
25. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
26. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por el empleador o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
27. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
28. Acceder a sitios de Internet diferentes a los autorizados por el empleador o la empresa usuaria en los equipos asignados para el desarrollo de la labor en el horario asignado.
29. La pérdida, la apropiación o el retraso en la consignación o entrega de parte o totalidad de los recursos económicos recibidos o recaudados en el desarrollo de la labor contratada.
30. No entregar en el término de tiempo estipulado los soportes del gasto de los recursos asignados para desempeñar a cabalidad sus funciones o labores.
31. La utilización del nombre de la empresa y su papelería y/o sus membretes sin la debida autorización.
32. La presentación a cualquier entidad de certificados laborales y/o comprobantes de pago que den cuenta de la relación laboral, no emitidos por el empleador.
33. La expedición y firma de certificados laborales sin estar autorizado para este fin.
34. La indebida utilización o adulteración de documentos privados del empleador o de las empresas usuarias, como facturas, recibos de caja, pedidos de mercancía y/o libros auxiliares, incapacidades laborales emitidas por la correspondiente entidad de salud, entre otros.
35. Participar en el uso impropio de la red informática o la distribución de mensajes de correo electrónico no correspondientes al desarrollo de las actividades laborales.
36. Instalar en los equipos entregados para el desarrollo de la labor contratada cualquier software no autorizado, sin importar su modo de distribución ya sea electrónica o físicamente.
37. Utilizar para provecho individual o renta económica (propiedad intelectual) todo desarrollo de programas y/o proyectos realizados para beneficio de la empresa.
38. Utilizar el carné de identificación de otro empleado o facilitar la propia identificación a otra persona para ingresar a las instalaciones o para efectos de suplantación de cualquier actividad laboral.
39. Reincidir en conductas por las cuales se haya llamado la atención por escrito.
40. Referirse en malos términos o utilizar palabras soeces o despectivas respecto a los compañeros de trabajo, los usuarios, los jefes o los proveedores en el sitio u horario de trabajo en actividades recreativas o de formación programadas por la empresa.
41. Asumir responsabilidades, labores o tomar decisiones que no competen a la labor contratada y que afecten directa o indirectamente al empleador y/o la empresa usuaria.
42. No dar aviso oportuno al empleador sobre la pérdida de elementos, herramientas o equipos de trabajo del empleador o la empresa usuaria. Procurar el cuidado integral de su salud.

CAPITULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 81. 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 82. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día por la segunda vez, multa de la quinta parte de un salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

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

ARTÍCULO 83. 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 XI, XII, XIII 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, y de acuerdo con lo establecido en Decreto 1033 de 2018:

1. Que el trabajador no haya seguido el tratamiento médico y/o terapias ordenadas por el médico 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.
- h. Suministrar claves de usuarios asignados para su labor a cualquier compañero de trabajo, salvo que verse autorización expresa por algún superior jerárquico para ello.
 - i. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos o ventas de la EMPRESA.
 - j. Retirar de los archivos físicos o virtuales de la EMPRESA o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre la EMPRESA sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
 - k. Solicitar o recibir dinero o regalos, para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o en razón de las labores o funciones que desempeña dentro de la Organización.
 - l. La obtención fraudulenta, alteración, falsificación y presentación de documentos a la EMPRESA, tales como certificados médicos, partidas de nacimiento, de defunción, documentos de identidad, de votación, certificados de antecedentes personales, documentos, tarjetas de comisariato o farmacias, de estudios, de trabajo u otros semejantes.
 - m. Violación por parte del trabajador de la Política de salud integral, y todas las que se adopten relacionadas con Alcohol, Drogas y Tabaco.
 - n. Violación por parte del trabajador de la Política Corporativa De Seguridad Vial.
 - o. Violación grave por falta del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
 - p. Obtener por dos (2) años consecutivos una calificación parcial o insuficiente en la evaluación de desempeño.

CAPITULO XV

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

ARTICULO 84. 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, 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.

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, una vez agotadas las citaciones, sin comparecencia del trabajador y sin presentación de excusa suficiente para la no atención de la diligencia de descargos.

- c) **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.
- d) **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, mismo que no podrá ser superior a (48) horas.
- e) **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.
- f) **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.
- g) **REPRESENTACION SINDICAL:** el trabajador que se encuentre 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 85. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al trámite señalado en el anterior artículo. (Art. 115 del C.S.T.).

CAPITULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 86. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Gerencia jurídica nacional. En las ciudades restantes: El Director de Agencia. Quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad, salvo que se trate de temas de acoso laboral, que serán tramitados a través del Comité de Convivencia.

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

CAPITULO XVII

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 87. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos y labores existentes en la empresa es el siguiente:

- Gerencia
- Dirección
- Jefatura
- Coordinación
- Supervisor

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para solicitar procesos disciplinarios, imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, quien sea responsable de gestión humana, abogados del área jurídico laboral y seguridad social, gerencia jurídica nacional, el gerente general, ejecutivos de cuenta respecto de los trabajadores en misión a su cargo.

CAPITULO XVIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 88. 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 89. 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 toxicas 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 máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas 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 trasmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a trasmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladores otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima: Trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. 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 fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos 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 casas 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 XIX

ADICIONAL AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO REFERENTE A PREVENIR CORREGIR Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

DE LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 90. 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 o labores 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 o labores sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

DE LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 91. 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 92. 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 PREVENCION Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTICULO 93. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por ACCION 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.

ARTICULO 94. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, ACCION 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 atenuantes 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 pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecte la dignidad de las personas señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 95. 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 96. 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)

PARÁGRAFO 2: Cuando algún miembro del comité que haya sido elegido por los trabajadores se retire de la compañía, podrá ser reemplazado y nombrado por la siguiente persona que tenga el mayor número de votos en la votación anterior, es decir, en el escrutinio inicial de la conformación del comité de convivencia hasta su vigencia de dos años. Frente a la ausencia definitiva de todos los integrantes del comité de convivencia, de manera ad hoc el Comité encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), asumirá las funciones hasta tanto se logre la integración de un nuevo comité, no mayor a una (1) semana, y bajo juramento de la reserva de la información.

ARTICULO 97. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

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

ARTICULO 98. 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 99. 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 XX

ADICIÓN AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE ACCION S.A.S. REFERENTE POLITICA DE SEGURIDAD VIAL (LEY 1503 DEL 2011).

LINEAMIENTOS PARA EL SECTOR PRIVADO EN SEGURIDAD VIAL

ARTÍCULO 100. Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posea, fabrique, ensamble, comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades, o contrate o administre personal de conductores, contribuirán al objeto de la presente ley.

Para tal efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que será revisado cada dos (2) años para ser ajustado en lo que se requiera. Este Plan contendrá, como mínimo, las siguientes acciones:

1. Jornadas de sensibilización del personal en materia de seguridad vial.
2. Compromiso del personal de cumplir fielmente todas las normas de tránsito.
3. Oferta permanente, por parte de la entidad, organización o empresa, de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la conducción.
4. Apoyar la consecución de los objetivos del Estado en materia de seguridad vial.
5. Realizar el pago puntual de los montos producto de infracciones a las normas de tránsito.
6. Conocer y difundir las normas de seguridad vial.

ARTÍCULO 101. Para la aplicación de la ley 1503 del 2011 en cuanto a la política de seguridad vial, ACCION S.A.S., ha establecido una política corporativa de seguridad vial, la cual se aplica para dar cumplimiento a lo establecido en la mencionada ley.

CAPITULO XXI

PUBLICACIONES

ARTICULO 102. El presente reglamento de trabajo deberá ser publicado en la cartelera de la empresa e informarse a los trabajadores sobre su contenido mediante circular interna, fecha a partir de la cual entrará en aplicación este reglamento.

Transcurridos 15 días desde la publicación de este reglamento en la cartelera de la empresa, sin que se hubiera presentado solicitud de ajuste por parte de los trabajadores, si hubiere lugar, el reglamento se fijará en 2 (dos) copias 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 XXII

VIGENCIA

ARTICULO 103. El presente reglamento regirá a partir de su publicación en cartelera, de acuerdo con lo prescrito en el artículo anterior.

CAPITULO XXIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 104. 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 XXIV

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 105. 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.).

FECHA DE PUBLICACIÓN: 15 DE FEBRERO DE 2021
DIRECCION: CL 26 NORTE # 6 BIS – 38 - CALI



JORGE MARTINEZ CÁCERES
C.C. No. 11.185.712 Expedida en Engativá
Representante Legal