

Reglamento interno de TRABAJO

trujillo
gutierrez
y asociados

ARQUITECTURA
INGENIERIA



Reglamento interno de TRABAJO

CAPÍTULO I

Artículo 1 ■ El presente es el Reglamento Interno de Trabajo establecido por TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS y a sus disposiciones quedan sometidos todos sus trabajadores en lo que les corresponda atender para el buen desempeño de sus funciones, procurando cumplir con disciplina y evitando riesgos durante su actividad.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados a la fecha de adopción o que se celebren en lo sucesivo con todos los trabajadores y empleados salvo expresas estipulaciones en contrario, o reformas legales de inmediata aplicación.



CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

Artículo 2 ■ Quien aspire a desempeñar un cargo con TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS debe entregar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida del aspirante y los documentos de beneficiarios (padres, hijos o hermanos según sea el caso).
2. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
3. Los menores de edad, requieren además:
 - a. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local (Alcalde Municipal o Comisario).
 - b. Solicitud de los padres y a falta de éstos del Defensor de Familia.

PARÁGRAFO. Cuando se trate de mano de obra calificada TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS hará la selección a través de las hojas de vida y de la experiencia exigida en la convocatoria o en los pliegos de condiciones de la licitación correspondiente.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 3 ■ El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.



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

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual de sostenimiento no podrá ser inferior a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá dirigirse a estudiantes universitarios en los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Artículo 4 ■ Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren tener conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos, y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

Artículo 5 ■ El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y sus derechos.
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y período de estudios.

7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.

8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Artículo 6 ■ El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Artículo 7 ■ Además de las obligaciones que se establecen en el Código del Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Artículo 8 ■ Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y cumplido satisfactoriamente el término

del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

Artículo 9 ■ Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

El SENA publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios u ocupaciones que requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución.

La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del SENA, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación.

Artículo 10 ■ La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

PARÁGRAFO. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

Artículo 11 ■ Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en

su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

Artículo 12 ■ La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi-calificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi-calificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi-calificada, técnica o tecnológica.

PARÁGRAFO. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 13 ■ TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS una vez admitido el aspirante y durante la etapa inicial de la vinculación, podrá estipular un período de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte DE LA CONSTRUCTORA las aptitudes del trabajador, su desempeño y rendimiento y, por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 76 del C.S.T.

Artículo 14 ■ El período de prueba debe ser estipulado por escrito y las condiciones de este serán las reglamentadas por las normas generales del Código Laboral Sustantivo del Trabajo, artículo 76 y siguientes.

Artículo 15 ■ El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato o que las labores contratadas sean sustancialmente distintas (artículo séptimo, Ley 50 de 1.990).

Artículo 16 ■ Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones legales. (artículo 80, C.S.T.).



CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

Artículo 17 ■ 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 TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley.



CAPÍTULO IV

Jornada y horario de trabajo

Artículo 18 ■ La jornada de trabajo de la empresa TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS será de 48 horas semanales, en el siguiente horario:

SEDE ADMINISTRATIVA:

Lunes a viernes 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

SALA DE VENTAS:

Lunes a viernes 9:00 a.m. a 5.30 p.m. jornada continua.

Sábados 9:00 a.m. a 1:00 p.m.

OBRA:

Lunes a viernes, entrada 7:00 a.m., desayuno 8:00 a.m. a 8:20 a.m., labores 8:20 a.m. a 12:00 m., almuerzo 12:00 m. a 1:00 p.m., labores 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábados, entrada 7:00 a.m., desayuno 8:00 a.m. a 8:20 a.m., labores 8:20 a.m. a 12:00 m.

Los festivos se trabajan a no ser que se avise lo contrario.

PARÁGRAFO 1. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 48 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles, en turnos de 6 horas, cuando la obra requiera estar activa durante las 24 horas del día; esta modalidad de horario estará sujeta a las condiciones establecidas en el artículo 61 del Código Laboral Sustantivo

del Trabajo, modificado por el artículo 51 de la Ley 789/02.



CAPÍTULO V

Horas extras y trabajo nocturno

Artículo 19 ■ Este punto se regirá por la normatividad vigente al momento de la liquidación de lo realizado por cada trabajador.

Artículo 20 ■ Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso si excede la máxima legal, excepto los casos contemplados en el artículo 163 del Código Laboral Sustantivo del Trabajo, es decir por fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de algún accidente o cuando sea indispensable realizar trabajo sobre la maquinaria o dotación de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS; pero únicamente está permitido para evitar que la marcha del establecimiento sufra una perturbación grave.

Artículo 21 ■ El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse durante dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del trabajo o de una autoridad delegada por éste (artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

Artículo 22 ■ TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. De conformidad con el artículo 168 del Código Laboral Sustantivo del Trabajo, las horas extras y los recargos por trabajo nocturno se liquidarán así:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis horas semanales.

2. El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 3) El trabajo extra nocturno se remunera con un porcentaje del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO. TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

Artículo 23 ■ TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS 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 11 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

Artículo 24 ■ Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

PARÁGRAFO 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 (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (artículo 26 Ley 789/02 que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo).

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

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

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

PARÁGRAFO 2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

Artículo 25 ■ El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).



Artículo 26 ■ Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS 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 del trabajo o su compensación en otro día hábil o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 27 ■ Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año consecutivo tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.) o proporcionalmente por fracción de año trabajado.

Artículo 28 ■ La época de las vacaciones debe ser señalada por TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS. A más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anti-

cipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

Artículo 29 ■ Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

Artículo 30 ■ Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

Artículo 31 ■ En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

Artículo 32 ■ Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Artículo 33 ■ Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARÁGRAFO. En todo tipo de contrato, sin importar su duración, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado si este dura más de un mes.

PERMISOS

Artículo 34 ■ TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

1. El ejercicio del derecho al sufragio.
2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

3. Casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

4. Concurrir el trabajador al servicio médico correspondiente.

5. Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.

6. Asistir a las exequias de sus compañeros.



CAPÍTULO VII

Salario mínimo,
convencional, lugar, días,
horas de pagos y periodos
que lo regulan.

Artículo 35 ■ FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Artículo 36 ■ Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).



Artículo 37 ■ Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (artículo 138, numeral primero, C.S.T.). Los períodos de pago serán quincenales para el personal administrativo y por catorcenos para el personal de obra u obreros.

Artículo 38 ■ El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).



CAPÍTULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes laborales, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

Artículo 39 ■ Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 40 ■ Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán con cargo a la E.P.S o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador, según fuere el caso y a través de la I.P.S, a la cual esté asignado. En caso de no afiliación estará a cargo del em-

pleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 41 ■ Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 42 ■ Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 43 ■ Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar accidentes laborales.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del respectivo contrato con TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS, que se le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, para los trabajadores, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa.

Artículo 44 ■ En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes

para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en la reglamentación pertinente ante la E.P.S. y la A.R.L.

Artículo 45 ■ En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 46 ■ TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS 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 la 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 o actividad económica que estos desarrollen, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocu-

rrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Artículo 47 ■ En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias que se expidieren.



CAPÍTULO IX

Prescripciones de orden

Artículo 48 ■ Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus

superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS.

5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, cuya intención es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS.

8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

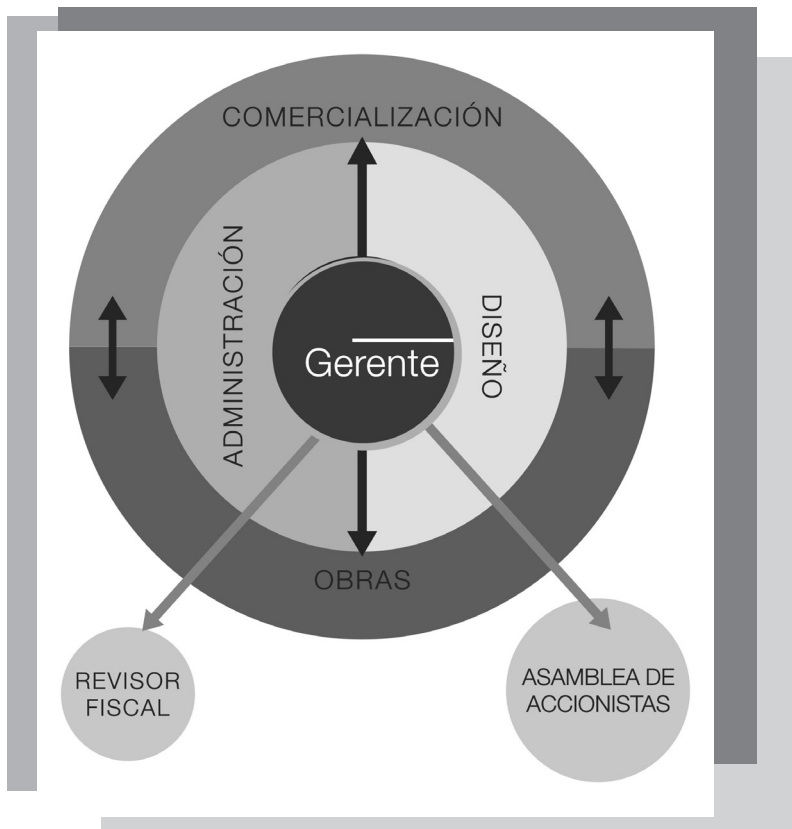
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.



CAPÍTULO X

Orden jerárquico

Artículo 49 ■ El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes con TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS el siguiente:





CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años

Artículo 50 ■ 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 (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

Artículo 51 ■ Los menores de dieciocho (18) años 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:

- Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

■ Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

■ Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social y el Código Sustantivo de Trabajo, en especial el artículo 242 del nombrado estatuto y los artículos 40 y 41 del Reglamento Interno en su texto completo.



CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS y los trabajadores

Artículo 52 ■ 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 laborales en forma que se

garantice razonablemente la seguridad y la salud.

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

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

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

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar

su servicio hubo necesidad de hacerlo cambiar de lugar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

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

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

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, la moralidad y el respeto a 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, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS (artículo 57 del C.S.T.).

Artículo 53 ■ Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumen-

tos 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 TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

8. Registrar en las oficinas de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

Artículo 54 ■ Se prohíbe a TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS:

1. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS.

2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

8. Cerrar intempestivamente el contrato. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada el contrato. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los

trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

Artículo 55 ■ Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la obra, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS, 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 intermedias del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar 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 objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 56 ■ TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.).

Artículo 57 ■ Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS:

- Por primera vez, llamado de atención.
- Por segunda vez, suspensión de un día sin pago.
- Por tercera vez suspensión del trabajo dos días.
- Por cuarta vez, suspensión hasta por tres días.

2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente o el retardo superior a quince minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente cuando no CAUSE perjuicio de consideración a TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS, implica:

- Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

3. La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS implica:

- Por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cinco días.
- Por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un mes.

4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contractuales legales, reglamentarias o contenidas en este reglamento implica:

- Por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cinco días.
- Por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

PARÁGRAFO. Las sanciones consistentes en la suspensión del trabajo a que hace referencia este artículo no serán remuneradas por TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS en ningún caso.

Artículo 58 ■ Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez. Sancionable con suspensión hasta por un mes o despido según lo establecido en el artículo 112 del C.S.T.
2. La falta total del trabajo en la mañana o en el turno correspondiente o el retardo superior a quince minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, por tercera vez sancionable con una suspensión de hasta un mes.
3. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, por tercera vez, sancionable con suspensión del trabajo hasta por dos meses.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias. Sancionable con despido.

PARÁGRAFO. Las sanciones consistentes en la suspensión del trabajo a

que hace referencia este artículo no serán remuneradas por TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS en ningún caso.

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 59 ■ Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el

trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

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

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador,

de las obligaciones convencionales o legales.

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

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

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

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

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

16. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

17. La falta total del trabajo en la mañana o en el turno correspondiente o el retardo superior a quince minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, por tercera vez.

18. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, por tercera vez.

19. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias. En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador Deberá dar aviso al trabajador con una anticipación no menor de quince (15) días.

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

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

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

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

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

prestación del servicio.

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

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto al estipulado en el contrato de trabajo, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

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

Artículo 60 ■ Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS deberá oír

al trabajador inculpado directamente, mediante descargos verbales o por escrito que el trabajador presente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

Si el trabajador solicitare práctica de pruebas dicha petición será atendida a la mayor brevedad posible. Vencido el período de pruebas o inmediatamente producidos los descargos, dejando constancia escrita de los hechos y consideraciones, TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS adoptará la decisión de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

La sanción debe ser proporcional a la magnitud de la falta cometida y del daño ocasionado; al nivel que el trabajador ocupe dentro de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS, la edad, grado de instrucción y experiencia que tenga, de manera que se exija mayor observancia de la ley y del reglamento a quienes mayor remuneración reciben y a quienes más edad, mayor grado de instrucción y experiencia tengan para prever la gravedad de su falta y del daño ocasionado, mediante la imposición de sanciones más o menos severas según ello, atendiendo a los motivos que el trabajador tuvo para incurrir en la falta que se le imputa.

Artículo 61 ■ No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XIII

Reclamos: personas ante quienes debe presentarse y su tramitación

Artículo 62 ■ Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupen en TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS el cargo de Gerente Técnico y Operativo o Coordinador de Recursos Humanos o a quien estos designen para esta función, quien los oírán y resolverá en justicia y equidad.

Artículo 63 ■ Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPÍTULO XIV

Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución

Artículo 64 ■ Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS constituyen

actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 65 ■ En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, a través de campañas de divulgación preventiva 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 el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a. Establecer, mediante la construc-

ción conjunta, valores y hábitos que promueva vida laboral conviviente.

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 66 ■ Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador o su delegado. Este comité

se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d. 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 ameritaran.

e. Hacer las sugerencias que considere 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 TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá mensualmente, dejando constancia de dicha reunión en un acta y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes 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 TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS para el mejoramiento de la vida laboral.

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

entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

CAPÍTULO XV

Publicaciones

Artículo 67 ■ Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios dis-

tintos. Si hubiere varios lugares de trabajo, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XVI

Vigencia

Artículo 68 ■ El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

CAPÍTULO XVII

Disposiciones finales

Artículo 69 ■ El presente Reglamento Interno tiene como principio fundamental el Código de Cumplimiento y Ética.

Artículo 70 ■ Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS.



CAPÍTULO XVIII

Claúsulas ineficaces

Artículo 71 ■ No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

El lugar de prestación de los servicios personales contratados será en el Municipio de Manizales o el expresamente señalado en el contrato de trabajo o de prestación de servicios personales o profesionales con TRUJILLO GUTIÉRREZ & ASOCIADOS.



A R Q U I T E C T U R A
I N G E N I E R I A

NIT. 900534488-7
Carrera 23 C No. 62-06 oficina 303
Edificio Fórum
Manizales, Colombia
Teléfono +57 (6) 8 81 1515
Celular + 57 315 926 0222
gerencia@trujillogutierrez.com.co
www.trujillogutierrez.com.co