 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 1 de 39

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la ZONA FRANCA INTERNACIONAL DE PEREIRA, Usuario Operador, con domicilio en la ciudad de Pereira, corregimiento de Caimalito Zona Franca Internacional de Pereira, Edificio Usuario Operador y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.


CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe presentar hoja de vida para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
2. Certificación que acredite experiencia laboral en el que conste el cargo y el tiempo de servicio, cuando sea el caso.
3. Fotocopia de certificación que acredite formación académica, cuando sea el caso.
4. Fotocopia de diploma que acredite formación universitaria, cuando sea el caso y demás certificaciones de formación.
5. Fotocopia de la tarjeta profesional, cuando sea el caso.
6. Certificado médico ocupacional de ingreso, resultados prueba de alcohol y drogas
7. Una vez sea aceptado, el candidato para su vinculación deberá anexar copia de: documentación exigida para la afiliación del grupo familiar a la EPS, caja de compensación, y libreta militar en los casos que aplique.

CONTRATO DE APRENDIZAJE NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una


 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 2 de 39

persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 1° Decreto 933 de 2003).

ARTÍCULO 4. Edad mínima para el contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, (como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959).

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 3 de 39

9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes (Artículo 2° Decreto 933 de 2003)


ARTÍCULO 6. Regulación de la cuota de aprendices: La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será determinada a partir de la vigencia del presente Decreto por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA - del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que le asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que le corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA - donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices será 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 cinco (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. (Artículo 33 Ley 789 de 2002).

En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO 1°. Los patrocinadores que cuenten con un número de trabajadores entre diez (10) y quince (15) o menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un (1)

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 4 de 39

aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -.

ARTÍCULO 7. 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 legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual 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. (Art. 30 Ley 789 de 2002).

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación de cada una de ellas. (Decreto 933 de 2003).


ARTÍCULO 8. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al sistema de riesgos profesionales por la administradora de riesgos laborales (ARL) que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.


Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales. (Decreto 933 de 2003)

ARTÍCULO 9. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la Zona Franca Internacional de Pereira, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 5 de 39

- a) La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semi-calificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
- b) La formación que verse sobre ocupaciones semi-calificadas 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 Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- c) La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de acuerdo con el artículo 50 del Decreto 2838 de 1960.
- d) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensúm de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- e) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las cajas de compensación familiar.
- f) Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el consejo directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA - de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

No constituyen contratos de aprendizaje, las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios;

	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 6 de 39

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el ministerio de la salud y la protección social.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en Instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de programas o proyectos de protección social adelantados por el estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el ministerio de la protección social.


PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (artículo 76, C. S. T.).

ARTÍCULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C. S. T.).

ARTÍCULO 12. 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 (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por el trabajador al empleador, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 7 de 39

dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C. S. T.).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo sexto, C. S. T.) y pago de prestaciones sociales.

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así: La jornada laboral se entiende de lunes a **viernes** con el siguiente horario de trabajo:

- Lunes a Viernes: 7:15 a.m. a 5:30 p.m.

Se contará con cuarenta (40) minutos de almuerzo de 12:00 m. a 12:40 p.m.


PARÁGRAFO 1: El personal operativo del área de Operaciones de la empresa atendiendo a la naturaleza de las funciones asignadas, trabajará mediante los turnos rotativos que a continuación se relacionan:

- Turno No 1: lunes a viernes: 7:15 a.m. a 5:30 p.m.
Cuenta con cuarenta (40) minutos de almuerzo.

- Turno No 2: lunes a viernes: 10:00 a.m. a 8:00 p.m.
Cuenta con 30 minutos de almuerzo.

- Turno No 3: lunes a viernes: 7:30 a.m. a 5:30 p.m.
Cuenta con una (1) hora quince (15) minutos de almuerzo
Sábado: 8:00 am a 12:00 m.

- Turno No 4: lunes a viernes: 7:30 a.m. a 5:30 p.m.
Cuenta con una (1) hora quince (15) minutos de almuerzo.
Sábado: 9:00 am a 12:00 m

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 8 de 39

PARÁGRAFO 2: Los empleados que trabajan desempeñando la función de monitoreo de las cámaras de seguridad de la empresa, laboraran en los siguientes turnos:

- Turno No 1: 6:00 am a 2:00 pm
- Turno No 2: 2:00 pm a 10:00 pm
- Turno No 3: 10:00 pm a 6:00 am

PARÁGRAFO 3: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos 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 (Artículo 21 Ley 50 de 1990).


PARÁGRAFO 4: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal c), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- A) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.
- B) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo 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 a. m. a 10 p. m. (Artículo 51 Ley 789 de 2002).

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 9 de 39

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (22:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (22:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del ministerio de la protección social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 19. Tasas y liquidación de recargos.

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

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


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

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 20. 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 18 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.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 10 de 39

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS


ARTÍCULO 21. 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: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 y 15 de agosto, 12 de octubre, 1 y 11 de noviembre, 8 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 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 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. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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 laborables 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 1990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó 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.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 11 de 39

Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo 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 de 2002).

PARÁGRAFO 3. 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.

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 del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C. S. T.).

ARTÍCULO 22. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 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 23. 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. (Art. 178 C.S. T.).

Excepciones. Se exceptúa el personal de manejo y confianza, entendiéndose por este, el personal con cargos de dirección de procesos, la gerencia y presidencia, de conformidad con el organigrama de la empresa.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 12 de 39

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 24. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C. S. T.).

ARTÍCULO 25. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa 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 anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C. S. T.).

ARTÍCULO 26. 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 27. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el ministerio de la salud y 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, cualquiera que esta sea. 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 28. 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 29. 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

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 13 de 39

devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Dicho personal queda exento de cualquier pago de horas extras y beneficios laborales adicionales por jornadas de trabajo extendidas de lunes a sábado. No aplica para dominicales y festivos.


ARTÍCULO 30. 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 1967, artículo 5º.).

PARÁGRAFO. 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 (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTÍCULO 31. 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. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. 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.
3. 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 las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 14 de 39

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 (numeral sexto, artículo 57, C. S. T).

4. Licencia de luto: La empresa concederá a sus trabajadores 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 domestica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Art.1 Ley 1280 de 2009, que adiciono el Art.57 del C.S.T.

PARÁGRAFO 1. Entiéndase consanguinidad 1er grado: padres e hijos; 2do grado: abuelos, nietos y hermanos. Afinidad: suegros, nueras y yernos y 1er civil: padres adoptantes e hijos adoptivos.


PARÁGRAFO 2. Tratándose de permisos personales o médicos, el trabajador deberá diligenciar el formato correspondiente, el cual debe estar debidamente autorizado por el jefe inmediato y presentar al día siguiente el comprobante de la cita médica ante la Dirección de Gestión Humana.

CAPÍTULO VII

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

ARTÍCULO 32. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21 y 340 del código sustantivo del trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el empleado devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 15 de 39

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 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 Caja de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
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 (artículo 18, Ley 50 de 1.990).


ARTÍCULO 33. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 34. 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.).

PERIODOS DE PAGO: Los periodos de pagos serán quincenales, realizado mediante consignación a la cuenta de cada trabajador con la entidad bancaria que la Zona Franca Internacional de Perera, determine.

ARTÍCULO 35. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 16 de 39

3. Las autorizaciones de consignación o entrega del salario a otra persona, deberá hacerla llegar el trabajador por escrito, a la oficina de gestión humana, por lo menos cinco días antes de que se cause el pago y deberá estipular la persona a quien autoriza, los periodos que autoriza se le paguen.

CAPÍTULO VIII


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

ARTÍCULO 36. 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, en higiene y seguridad industrial de conformidad con el programa de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 37. Teniendo en cuenta que el número de empleados de la empresa es inferior a 100 y no se está obligado a cumplir con lo establecido en la resolución 1441 del 06 de mayo de 2013, los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las empresas promotoras de salud, a través de las instituciones prestadoras de servicios, a la cual estén afiliados los trabajadores. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 38. 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.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 17 de 39

ARTÍCULO 39. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.


ARTÍCULO 40. 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 la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del ministerio de trabajo y seguridad social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 41. En caso de accidente de trabajo, el Jefe del respectivo proceso, o su representante, solicitará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, si fuera el caso y/o la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, verificando el reporte del mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A. R.L.

ARTÍCULO 42. En caso de accidente no mortal, aún 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 43. La empresa y la administradora de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 18 de 39

de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.


Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador o quién haga sus veces a la entidad administradora de riesgos laborales, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 44. Referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del código sustantivo del trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el ministerio de trabajo y seguridad social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, el Decreto. 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.


CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 45. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. A no atender durante las horas de trabajo ocupaciones o asuntos diferentes a los que le encomiende EL EMPLEADOR.
2. A utilizar adecuadamente los implementos de seguridad y los elementos de protección personal EPP, que EL EMPLEADOR tenga definidos como necesarios para la ejecución del trabajo.
3. A guardar confidencialidad, es decir, estricta reserva, sobre todo lo que llegue a su conocimiento por razón de la vinculación laboral y sobre la información a la cual tenga acceso por el desempeño de sus funciones, so pena de incumplir las obligaciones derivadas del presente contrato de trabajo, sin perjuicio de que en su contra se adelanten las acciones legales respectivas e independientemente de la decisión que adopte EL EMPLEADOR frente a su vinculación laboral. Por lo anterior cada trabajador una vez vinculado deberá firmar un otrosi que contiene el acuerdo de confidencialidad.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 19 de 39

4. A no utilizar los recursos humanos, físicos, financieros e información en general de EL EMPLEADOR para beneficio propio o de terceros.
5. A no hacer negocio con los productos que por ocasión de su vinculación laboral usted adquiera a un precio más favorable que en el comercio.
6. Aplicar las políticas, los reglamentos, los manuales con los respectivos procedimientos implementados en la empresa.
7. Abstenerse de solicitar en préstamo dinero a sus compañeros.
8. Asistir a las capacitaciones a las que sea enviado por EL EMPLEADOR o quien haga sus veces.
9. Acogerse al manual de tecnología e informática aprobado por el sistema integrado de gestión de la empresa, denominado MA-TI-01.
10. Respeto y subordinación a los superiores.
11. Respeto a sus compañeros de trabajo.
12. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
13. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
14. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
15. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
16. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, 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.
17. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 20 de 39

18. 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.
19. Portar el uniforme y el carné debidamente de acuerdo con las instrucciones de la Dirección de Gestión Humana durante su jornada laboral y abstenerse de asistir con estos a establecimientos nocturnos.
20. Dar cumplimiento al horario laboral establecido por el empleador.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO


ARTÍCULO 46. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- 1- Presidente
- 2- Gerente
- 3- Subgerente jurídico y de Operaciones
- 4- Directores
- 5- Coordinadores
- 6- Auxiliares

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: presidente, gerente, subgerente de operaciones y directores.

CAPÍTULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 47. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 21 de 39


ARTÍCULO 48. Respecto a las labores prohibidas para menores de edad, nuestra empresa se acoge a lo consagrado en la Resolución Nro. 01677 de mayo 16 de 2008 y a los lineamientos para obtener permiso de trabajo para menores de edad establecidos por el ministerio de protección social y lo consagrado en Ley 1098 de 2006 – código de infancia y adolescencia con todo lo que tiene que ver al respecto.

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES


ARTÍCULO 49. 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. Ofrecer a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección para evitar accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá los elementos necesarios 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 31 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Practicar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, control y retiro. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen de retiro, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de hacerse efectivo el mismo, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 22 de 39

haber recibido la orden correspondiente, por lo tanto la empresa quedará eximida de toda responsabilidad.


9. Pagar al trabajador los gastos razonables traslado (ida y regreso), si para prestar su servicio lo hizo cambiar de ciudad de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del código sustantivo del trabajo.
12. Conceder las licencias de paternidad, maternidad y adopción estipuladas por ley a todos sus trabajadores tanto hombres como mujeres.
13. 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 motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
16. 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 en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
17. Informar a los trabajadores las políticas de los sistemas integrados de gestión implementados por la empresa que deben seguir.
18. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del sistema general de seguridad social en salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante

	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 23 de 39

las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento (Art. 121 Decreto Ley 19/11). Debiendo ser responsabilidad del trabajador aportar la información veraz de la historia clínica.

ARTÍCULO 50. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente al jefe inmediato las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes materiales de la empresa.
8. Cumplir las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y medidas preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
10. Acoger los lineamientos del sistema integrado de gestión implementadas por la empresa, estos incluyen la toma de pruebas de consumo de alcohol y drogas y la


 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 24 de 39

realización de visita domiciliaria al ingreso y cada dos años, o en su defecto como lo estipule el manual de **gestión humana**.

11. Consentir por escrito la aceptación de la toma de pruebas de consumo de alcohol y drogas y visita domiciliaria.
12. Es obligación de los empleados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia expedida por una entidad de la seguridad social en salud a la que este afiliado, haciendo entrega del soporte en el formato utilizado por la entidad de salud a la oficina de **gestión humana**. (Art. 121 Decreto Ley 19/11), máximo al día siguiente de la terminación de la misma.

ARTÍCULO 51. Se prohíbe a la empresa:


1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del código sustantivo de trabajo. (Multas al trabajador por faltas al trabajo sin excusa o cualquier otra sanción determinada en el presente reglamento, descuentos permitidos, autorizaciones especiales, préstamos para vivienda y retención de cuotas sindicales).
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El banco popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos estipulados en el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo, relativo a la pérdida por parte del trabajador del derecho de auxilio de cesantías
3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 25 de 39


4. 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.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. 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.
10. Cerrar intempestivamente la empresa. 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 la empresa. 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.
11. 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.
12. 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 52. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las oficinas, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 26 de 39

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Ingresar y/o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Incumplir algún numeral establecido en el manual de tecnología e informática denominado MA-TI-01.
10. Incumplir los procedimientos y manuales establecidos en el Sistema Integrado de Gestión de la empresa.
11. Incumplir todas y cada una de las obligaciones y deberes señaladas en los artículos 45 y 50 de este reglamento.
12. Tener vínculos familiares con otros empleados, cargos directivos o accionistas de la empresa en el cuarto grado de consanguinidad, es decir: hijos, padres, hermanos, sobrinos, tíos, abuelos, bisabuelos y tatarabuelos, de afinidad hasta el segundo grado (suegros, yernos o nueras, cuñados) y primero civil (como hijos y padres adoptivos), de matrimonio o noviazgo.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 27 de 39


CAPÍTULO XIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 53. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva **conviviente**, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 54. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa 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 el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
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 pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que puedan configurar el acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 28 de 39

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo establezca la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.


ARTÍCULO 55. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento según resolución No 1356 de 2012 en donde 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.

PARÁGRAFO 1: La empresa tendrá un comité de convivencia Laboral y estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes

PARÁGRAFO 2: En el caso que la empresas por alguna circunstancia quede con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.


2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con, el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- 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 haya lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimen 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

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 29 de 39

ameriten.

- e. 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 tengan mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de 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.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos **cada tres (3) meses**, y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realicen los miembros de la comunidad empresarial 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 haya lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, 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 considera 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.
 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.”


 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 30 de 39

CAPÍTULO XIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 56. La empresa 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:

- a) El retardo hasta de **5 minutos** en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera y segunda vez, un llamado de atención.
- b) Tres llegadas tarde, se sancionará con una multa de la quinta parte del salario de un día.
- c) Cuatro días de llegada tarde, se sancionará con una suspensión por media jornada completa de trabajo y el respectivo descuento de nómina.
- d) 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. Con los respectivos descuentos de nómina.
- e) 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 (2) meses, con el respectivo descuento de nómina.
- f) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- g) El incumplimiento a las medidas de protección informática estipuladas en el manual de tecnología e informática MA-TI-01, acarreará por primera vez, llamado de atención por escrito. Por segunda vez se sancionara con una multa de la quinta parte del salario de un día.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 31 de 39

h) El incumplimiento hasta dos (2) veces de los manuales o procedimientos establecidos en el sistema integrado de gestión de la empresa, que no constituyan dolo y grave perjuicio para la misma.


i) El incumplimiento hasta dos (2) veces de las obligaciones o deberes establecidos en el presente reglamento, que no constituyan dolo y grave perjuicio para la misma.

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 a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

PARÁGRAFO. Entiéndase violación leve toda acción u omisión en que pueda incurrir el trabajador, que carece de intención dolosa, no desestabiliza las actividades propias de la empresa y son pasajeras y no permanentes.

ARTÍCULO 58. Constituyen faltas graves y son causales de suspensión


- a) El retardo hasta de **5 minutos** en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez. Se suspende con un día completo de trabajo y el respectivo descuento por nómina del salario.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez. Se suspende en el trabajo hasta por 15 días, con sus respectivos descuentos de nómina.
- c) El incumplimiento a las medidas de protección informática estipuladas en el manual de tecnología e informática por tercera vez. Se suspende con un día de trabajo y el respectivo descuento por nómina.
- d) El incumplimiento por tercera vez de los manuales o procedimientos establecidos en el sistema integrado de gestión de la empresa, que no constituyan dolo y grave perjuicio para la misma.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 32 de 39


- e) El incumplimiento hasta tres (3) veces de las obligaciones o deberes establecidos en el presente reglamento, que no constituyan dolo y grave perjuicio para la misma.

ARTÍCULO 59: Constituyen faltas gravísimas y son causales de despido

- a) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin justificación suficiente, por tercera vez.
- b) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- c) Desacreditar frente a terceros o compañeros en alguna forma a la empresa, con manifestaciones verbales u escritas o actos encaminados a tal fin.
- d) Que EL EMPLEADO en razón de sus funciones o vinculación laboral para cumplir o incumplir las labores asignadas, reciba, solicite o exija por cualquier medio dinero, regalo, dádiva o favor distinto de la remuneración salarial o de las prestaciones a las que tiene derecho en virtud del contrato de trabajo celebrado con EL EMPLEADOR. Si EL EMPLEADO llegara a lucrarse de bienes o dinero se entiende que estos son propiedad de EL EMPLEADOR y en consecuencia se compromete a dejarlos inmediatamente a disposición de éste. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales que puedan adelantarse ante las autoridades respectivas.
- e) Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por la empresa para prevenir accidentes, hurtos, estafas, o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio de EL EMPLEADOR.
- f) El hecho de que EL EMPLEADO llegue a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- g) Sustraer o intentar sustraer artículos, equipos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías de EL EMPLEADOR, de los clientes o de los compañeros de trabajo.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 33 de 39

- h) Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo.
- i) Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores, elementos de trabajo y herramientas.
- j) Hacer afirmaciones falsas y graves sobre la empresa y todo lo que lo rodea como por ejemplo ejecutivos, clientes, servicios, productos, entre otros.
- k) Negarse a utilizar adecuadamente los implementos de seguridad industrial que le sean suministrados por EL EMPLEADOR o negarse a cumplir las normas y procedimientos de higiene o seguridad.
- l) Negarse a cumplir sin justa causa órdenes que en el desempeño de su oficio le imparta EL EMPLEADOR, siempre y cuando las mismas tengan una relación directa con las labores encomendadas y no afecten la dignidad de EL EMPLEADO.
- m) Que EL EMPLEADO comprometa las decisiones de EL EMPLEADOR para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla EL EMPLEADOR, en contradicción con las pautas o normas que éste le señale, o en perjuicio de su patrimonio económico.
- n) La imposición de cuatro o más sanciones en lo referente a las normas de protección de seguridad informática, estipuladas en el manual de tecnología e informática MA-TI-01.
- o) El incumplimiento reiterado de los manuales o procedimientos establecidos en el sistema integrado de gestión de la empresa, que constituyan grave perjuicio para la misma. Se presume dolo por parte del EMPLEADO el incumplimiento por más de tres (3) veces, independientemente del perjuicio que con el mismo se ocasione a la empresa.
- p) El incumplimiento reiterado de los deberes y obligaciones establecidos en los artículos 45 y 50 del presente reglamento. Se presume dolo por parte del EMPLEADO el incumplimiento por más de tres (3) veces, independientemente del perjuicio que con el mismo se ocasione a la empresa.

	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 34 de 39

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

ARTÍCULO 60. Son sanciones disciplinarias en la ZFIP, las siguientes:

- a) Llamado de atención por escrito.
- b) Las multas pecuniarias
- c) La suspensión de las tareas del cargo.
- d) El despido.


ARTÍCULO 61. Antes de aplicarse cualquiera de las sanciones disciplinarias aquí descrita, debe existir una causa, es decir, unos hechos que den a entender que uno o varios trabajadores violaron o transgredieron el régimen de deberes, obligaciones y/o prohibiciones establecidas en la ley, en el reglamento de trabajo o en el contrato de trabajo o que cometieron una falta grave o gravísima de las que están pactadas en el Reglamento de Trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 62. Para proceder a dar inicio al proceso disciplinario es necesario que el Jefe inmediato del empleado infractor, presente un informe donde se detallen los hechos sucedidos. Este informe debe ir dirigido a la Directora de Gestión Humana o quien haga sus veces en la empresa o al empleador mismo.

Una vez recibido dicho informe, la Directora de Gestión Humana o quien haga sus veces, deberá realizar un análisis de lo sucedido y recolectar las pruebas necesarias si así lo considera, con el fin de poder determinar si se adelanta un proceso disciplinario o establecer una sanción.

ARTÍCULO 63. El empleador, la Directora de Gestión humana o quien disponga la empresa para realizar los procesos disciplinarios, deberá citar al trabajador inculcado a una diligencia denominada “audiencia de descargos”. Dicha citación debe contener la fecha, hora y lugar de la audiencia y un informe sucinto de los hechos por los que se le cita, adicionalmente informarle la posibilidad de acudir con testigos y presentar pruebas.

A la audiencia de descargos acude la persona delegada por el empleador para realizarla, el trabajador, y los testigos si es del caso. Cada parte podrá presentar las

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 35 de 39

pruebas o indicios que tengan de la conducta y se le realizarán al trabajador todo tipo de preguntas tendientes a aclarar los hechos y así poder establecer cuál es el incumplimiento específico en el que incurrió el trabajador.

ARTÍCULO 64. Una vez escuchado al trabajador en la diligencia de descargos, se levantará un acta como constancia de lo que se trató allí, la cual se deberá ser suscrita por todos los que asistieron. En caso que el trabajador se niegue a firmar dicha acta por lo que el delegado del empleador deberá solicitar a dos testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.

La Dirección de Gestión Humana o quien haga sus veces, debe analizar el acta de descargos y las pruebas presentadas con el fin de ordenar la sanción respectiva de acuerdo con los grados de faltas y sanciones establecidos en el presente reglamento.

El Jefe Inmediato del empleado infractor notificará por escrito de esta decisión, quien deberá firmar la copia de la comunicación con fecha y hora. En el evento en que el trabajador no quiera firmar, el Jefe deberá solicitar a dos testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.


Finalmente toda esta documentación debe archivar en la carpeta del trabajador, como constancia del adelantamiento de un debido proceso.

ARTÍCULO 65. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente reglamento o en su defecto en lo señalado en el artículo 115 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 64. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: gestión humana o en caso de ausencia a la gerencia, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 36 de 39

ARTÍCULO 65. 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 en caso de existir.

PARÁGRAFO: En la empresa Zona Franca Internacional de Pereira no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 66. Según artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 ley anti trámites. La creación como la modificación del reglamento interno de trabajo, lo hace directamente y **sin intervención** de nadie el empleador. Salvo que exista un pacto, convención colectiva o acuerdo con sus trabajadores, éstos podrían intervenir en su elaboración o modificación. ([Art. 106 Código Laboral](#)).

CAPÍTULO XVII VIGENCIA

ARTÍCULO 67. La forma más fácil para que tenga eficacia ante todos los trabajadores las modificaciones que se hagan (*o el nuevo reglamento si lo hace, o porque crea uno nuevo dejando sin efectos el anterior*), es que el empleador saque cuantas copias sea necesarias, para entregar a cada trabajador y le haga firmar a cada uno de ellos, la constancia de recibido (*quedando notificado cada trabajador*), sin olvidar que además de lo anterior, debe publicarse el nuevo reglamento o su modificación en dos lugares de la empresa. Haciendo los dos pasos anteriores, la modificación o el nuevo reglamento entran en vigencia y con todos los efectos jurídicos inmediatamente.

CAPÍTULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 68. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa. (Circulares).



CAPÍTULO XIX
CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 69. 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.).

CAMBIOS

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Cambios con respecto a la versión anterior
2	10/05/13	<ul style="list-style-type: none">• Se cambió el Art. 2, numeral 4 adicionando “y demás certificados de formación. Y el numeral 6, solicitando libreta militar.• Se realizó ajuste en el Art. 15 al horario actual.• Se actualizo el Art. 44 la normatividad vigente en Salud Ocupacional.• Art. 45 se incluyó como obligación de los trabajadores Acogerse al manual de tecnología e informática aprobado por el proceso SIG denominado MA-TI-01.• Art. 49, numeral 18, se aclaró responsabilidades de incapacidades e historias clínicas.• Art. 50, numeral 10 y 11 se incluyó Visita Domiciliaria y en el numeral 12 se incluyó tiempo máximo para presentar las incapacidades.• Se adicionó el numeral 9 al Art. 52 como prohibición a los trabajadores incumplir con el manual de tecnología e informática.

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Cambios con respecto a la versión anterior



2	10/05/13	<ul style="list-style-type: none">• Se actualizo en el Art. 55 la norma vigente y se acogió a la misma en cuanto a la periodicidad de las reuniones en el numeral 4.• Se incluyó en los Art. 57, 58 y 59 las sanciones a los infractores de las normas de protección informática.• Art. 64 y 65 se actualizan de acuerdo a la norma vigente.
3	10/02/15	<ul style="list-style-type: none">• Se hace actualización de Logo institucional.• Se cambia la palabra Riesgos profesionales por riesgos Laborales, según ley 1562 de 2012.• Se cambia el nombre del Ministerio de la protección social al Ministerio de la Salud y la protección social, a partir del año 2011 mediante la Ley 1444 de 2011, art 9.• En el artículo 23 se adicionan las instancias a las que se le llama personal de manejo y confianza.• En el artículo 29 se aclara cuando un trabajador se encuentra en estado de vacaciones, queda exento de pago de horas extras y beneficios adicionales.• En el artículo 31, correspondiente a los permisos, numeral 4. Licencia de luto, se anexa un parágrafo ampliando la información de consanguinidad, afinidad y civil.• Se adiciona en el artículo 37. La aclaración con respecto al número de empleados de la empresa el cual es inferior a 100 y por ello no está obligado a cumplir con lo establecido en la resolución 1441 del 06 de mayo de 2013, de consultorio médico.• En el artículo 49. Obligaciones especiales del empleador, numeral 12.• Se adiciona la licencia de paternidad.• Se hace el cambio de la palabra Recursos Humanos por Gestión Humana.• En el artículo 51, se amplía la información acerca de los artículos expuestos en el código sustantivo del trabajo correspondientes a las deducciones en el salario, retenciones o compensaciones autorizados.

 ZONA FRANCA Internacional de Pereira	REGLAMENTO DE TRABAJO			
	CÓDIGO PR-GH-01	F. APROBACIÓN 15/10/2015	VERSIÓN 3	PÁGINA 39 de 39

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Cambios con respecto a la versión anterior
3	15/10/15	<ul style="list-style-type: none"> • En el mismo artículo, se hace referencia al numeral del código sustantivo del trabajo en el que se pierde el derecho de recibir las cesantías. • Se cambia el tiempo establecido para reunirse el comité de convivencia, de 2 meses por tres meses tal como lo expone la norma en la resolución No. 1356 de 2012. • En el artículo 57. En la letra f. se adiciona un párrafo que amplía la información con respecto a lo que es una violación leve. • En el artículo 58. Se amplían las suspensiones y los descuentos por nómina de las diferentes faltas graves. • Se exponen las diferentes sanciones disciplinarias de la Zona Franca Internacional de Pereira, en el artículo No.60. • Se determina un lapso de tiempo de dos días como tiempo de escucha del empleador al empleado antes de definir una sanción, en el artículo No. 61. • Posteriormente, en el artículo No. 62, se determina que el empleado luego de ser escuchado tendrá otros dos días para exponer sus descargos y así determinar la posible o no sanción.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre: Jenny Vacca – Danelly Mejía – Elizabeth García	Nombre: Luis David Godoy.	Nombre: Lina María Gómez
Fecha: 14/10/2015	Fecha: 15/10/2015	Fecha: 15/10/2015
Firma:	Firma:	Firma: