

## **CAPÍTULO I**

**ARTÍCULO 1º.** El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **INTERNACIONAL TESTING INSPECTION & CERTIFICATION COLOMBIA S.A.S Sigla ITICCOL S.A.S.**, con domicilio en la calle 108 No. 45-27, de la ciudad de Bogotá D.C., 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 2º.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **ITICCOL S.A.S.** Deberá presentar su hoja de vida como aspirante y acompañar los siguientes documentos cuando su solicitud haya sido admitida:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y el cargo desempeñado.
- d) Certificado de persona honorable donde certifique su conducta y capacidad.
- e) Fotocopia de los títulos profesionales, técnicos o tecnológicos y certificados de los demás cursos realizados o certificaciones técnicas.
- f) Tres fotos.
- g) Certificaciones de afiliaciones al sistema de seguridad social: salud y pensiones

**PARÁGRAFO.** La Empresa podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT) (Decreto 2090 de 2003), Res. 3941/94 del Ministro de trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

## **PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 3º.** 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, las conveniencias de las condiciones de trabajo (C.S.T., art. 76).

**ARTÍCULO 4º.** 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 (C.S.T., art. 77, núm. 1º).

**ARTÍCULO 5º.** 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 (L. 50/90, art. 7º).

**ARTÍCULO 6º.** 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 de la empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, 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 (C.S.T., art. 80).

### **CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 7º.** La empresa podrá celebrar, por un tiempo determinado, contrato de aprendizaje, por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a ella, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

**ARTÍCULO 8º.** La empresa podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos en los términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo de Trabajo. (Ley 188 de 1959. art. segundo).

**ARTÍCULO 9º.** El contrato de aprendizaje debe contener por lo menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la institución.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que será materia del contrato de aprendizaje.
4. Obligación de la empresa, y aprendiz, derechos de éste y aquel
5. Condiciones del trabajo, duración y períodos de estudio.
6. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

**ARTÍCULO 10º.** En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por La Ley 789 de 2002 y el Decreto 933 de

2003, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices de acuerdo a la cuota allí establecida.

**ARTÍCULO 11.** El apoyo de sostenimiento mensual del aprendiz no podrá ser en ningún caso inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo legal o convencional en la etapa lectiva y del setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo legal en la etapa productiva.

**ARTÍCULO 12.** Además de las obligaciones contenidas en el Código Sustantivo de Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios para que el aprendiz reciba formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagarle el apoyo de sostenimiento mensual a que tiene derecho según su etapa de formación.
3. Afiliarlo al sistema de seguridad social en salud y riesgos profesionales.
4. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirle en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que se presenten, relativas a la profesión u oficio que hubiera aprendido.

**ARTÍCULO 13.** Además de las obligaciones que el Código Sustantivo de Trabajo establece para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente, tanto a los cursos como al trabajo, sujetándose al régimen de aprendizaje y a las órdenes de la empresa.
2. Procurar el mejor rendimiento en sus estudios.

**ARTÍCULO 14.** La empresa contratará aprendices en el número necesario para ajustarse a la proporción que señale el gobierno nacional para los oficios que requieran formación profesional, metódica y completa.

**ARTÍCULO 15.** El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que publique el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considera para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo, en el lapso que exceda la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

#### **CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 16.** 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 (C.S.T. art. 6º).

## CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

**ARTICULO 17.** Los días laborables son de lunes a viernes. No obstante, la empresa distribuirá las 48 horas incluyendo los días sábados para aquellas actividades de la empresa o la operación que así lo exijan. Este tiempo computará dentro de la jornada normal para completar las 48 horas semanales y no se podrá exigir el pago de horas extras. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

**Lunes a viernes:** De ocho (8) a.m. a seis (6) p.m. con una (1) hora de almuerzo, que puede ir entre las 12 m y 1 p.m. o 1 p.m. y 2 p.m., de tal manera que no haya interrupción, en la prestación del servicio; ya sea técnica y/o comercial.

**PARÁGRAFO 1º.** Se establece una hora de almuerzo, la cual puede escoger cada funcionario y el servicio sea prestado en forma continua y la oficina no permanezca sola.

**PARÁGRAFO 2º.** La hora de almuerzo no se computará como tiempo laborado en ningún caso.

**PARÁGRAFO 3º.** No habrá limitaciones de jornada para los empleados que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**PARÁGRAFO 4.** Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. La empresa y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

La empresa 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. (L. 789/2002, art. 51).

## CAPÍTULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 18.** Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).



2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

**ARTÍCULO 19.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (C.S.T., art. 159).

**ARTÍCULO 20.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

**ARTÍCULO 21.** Tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno, por el solo 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.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24)

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

**ARTÍCULO 22.** 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 20 de este reglamento.

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

**PARÁGRAFO 2º.** Descanso en día sábado. 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.

## **CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 23.** 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: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 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, 1º 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 (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

**PARÁGRAFO 1º.** 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 (L. 50/90, art. 26, num. 5º).

**PARÁGRAFO 2.** Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. 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.

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

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

**PARÁGRAFO 3.** Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 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 (C.S.T., art. 185).

**ARTICULO 24.** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 23 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 (L. 50/90, art. 25).

**ARTÍCULO 25.** 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 (C.S.T., art. 178).

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 26.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T., art. 186, num. 1º).

**ARTÍCULO 27.** La época de 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.

La empresa tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (C.S.T., art. 187).

**ARTÍCULO 28.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

**ARTÍCULO 29.** Empresa y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Art. 20 Ley 1429 de 2010, modificó el numeral 1º. del art., 189 del C.S.T.)

**ARTÍCULO 30.** 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 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (C.S.T., art. 190).

**ARTÍCULO 31.** 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 32.** La empresa 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 (D. 13/67, art. 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 (L. 50/90, art. 3º, par.).



## PERMISOS

**ARTÍCULO 33.** 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:

- 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 este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará 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 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 (C.S.T., art. 57, num. 6º).

**PARÁGRAFO.** Los permisos no contemplados en el artículo anterior, serán solicitados por escrito al superior inmediato quien examinará cuidadosamente las razones invocadas por el trabajador en su solicitud. En caso de otorgarse el permiso al trabajador, el día o días otorgados, se descontarán de los días de vacaciones siempre y cuando el trabajador haya cumplido como mínimo seis (6) meses de vinculación.

## CAPÍTULO VIII

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

**ARTÍCULO 34.** Formas y libertad de estipulación:

1. La empresa 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 trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación



escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas 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 (L. 50/90, art. 18).

**ARTÍCULO 35.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (C.S.T. art. 133).

**ARTÍCULO 36.** 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 del cese (C.S.T., art. 138, núm. 1º). El pago de los salarios se efectuará mensualmente el día 27 de cada mes, mediante consignación en la cuenta que señale el trabajador. En casos especiales el pago podrá hacerse directamente (art. 138 numeral primero, C.S.T.).

**PARÁGRAFO 1º.** 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.

**PARÁGRAFO 2º.** 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 (C.S.T. art. 134).

## **CAPÍTULO IX**

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

**ARTÍCULO 37.** Es obligación de la empresa 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 programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 38.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 39.** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la empresa, 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 este 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 40.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene 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 41.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban 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 salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa 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 la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

**ARTÍCULO 42.** En caso de accidente de trabajo, el supervisor inmediato, o su representante, ordenará 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, informando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

**ARTÍCULO 43.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la empresa, 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 44.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales (ARL) 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 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 una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 45.** Para que toda ausencia al trabajo por enfermedad sea justificable, se requiere su demostración con el correspondiente certificado de incapacidad de la Empresa Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En consecuencia, la empresa no reconocerá el valor de los días no trabajados con la razón de enfermedad si el mencionado certificado de incapacidad no es presentado a la empresa.

**ARTÍCULO 46.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas establecidas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo del Código Sustantivo del Trabajo, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## **CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 47.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) 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.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

## **CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 48.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerente General, Gerentes de áreas, asesores, coordinadores, directores técnicos, analista, inspectores, ingenieros y asistentes Comerciales.

**PARÁGRAFO.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el Director General y los Gerentes sin perjuicio de los descargos que pueda hacer el trabajador

## **CAPÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

**ARTÍCULO 49.** 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 (C.S.T., art. 242, ords. 2º y 3º).

**ARTÍCULO 50.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D.

### **CAPÍTULO XIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 51.** Son obligaciones especiales de la empresa, además de las obligaciones legales:

- 1) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 2) Suministrar al trabajador todos los implementos necesarios para la prestación de sus servicios en forma eficaz.

- 3) Prestar toda la colaboración pertinente, tendiente a optimizar las labores encomendadas al trabajador.
- 4) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- 5) Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y relativas a la empresa, cuando a ello hubiere lugar, o, para asistir a funerales de sus compañeros de trabajo, siempre que avise con la debida antelación a la empresa o a su representante y en los dos últimos casos, cuando el número de trabajadores no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la empresa.
- 6) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 7) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 8) 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, 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 el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 9) Pagar al trabajador los gastos razonables de traslado (venida y regreso), si para prestar su servicio le requirió cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador 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 familiares que con él convivieren.
- 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) 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, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- 13) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

**ARTICULO 52.** Son obligaciones especiales del trabajador, además de las obligaciones legales, el trabajador se compromete a cumplir las siguientes obligaciones:



- 1) Realizar personalmente la labor contratada cumpliendo estrictamente excelentes niveles de calidad, preparación y contenido; 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.
- 2) No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones 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.
- 3) Seguir las directrices determinadas por la empresa o por la entidad a la cual haya sido enviado a laborar.
- 4) Colocar al servicio de la empresa, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas, conexas y complementarias, observando los procedimientos y políticas establecidas por la empresa, las cuales declara conocer integralmente.
- 5) Asistir y participar activamente en los programas y actividades especiales de la empresa, independientemente de su fecha, día u hora, tales como sesiones solemnes, jornadas de crecimiento institucional, evaluación de rendimiento, evaluación institucional y cualquier otro tipo de celebraciones y eventos, prestando su concurso para la organización y éxito de tales realizaciones.
- 6) Ejecutar las funciones que le corresponden, de conformidad con el horario, condiciones, requisitos, orientaciones, programas y especificaciones determinados por la empresa o sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para la empresa y los beneficiarios del servicio.
- 7) Presentar por escrito en forma oportuna y puntual los informes de cualquier tipo que le solicite la empresa.
- 8) Asistir puntualmente y con plena disposición a todas y cada una de las reuniones a las cuales sea convocado por la empresa, independientemente de la fecha, hora o lugar en que deban realizarse.
- 9) Llevar a cabo reemplazos de otros funcionarios ausentes, en todas sus funciones, según se lo comunique la empresa, y en caso de ausentarse, comunicar oportunamente a la empresa tal situación.
- 10) Mantenerse perfectamente actualizado en todos los conocimientos inherentes a las funciones que le corresponde desarrollar y también en conocimientos de interés general, preparándose permanentemente con la debida profundidad y seriedad profesional.
- 11) El trabajador deberá utilizar, conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, los instrumentos y útiles de trabajo con fines exclusivamente laborales y empleando en su uso la debida diligencia y cuidado, respondiendo por los daños que se ocasionen al material y equipos de la empresa
- 12) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo, así como con todos los trabajadores de la empresa, a quienes tratará con el debido respeto, en un todo de conformidad con las normas de la decencia y las buenas costumbres
- 13) Mantener en forma permanente una actitud positiva en el desarrollo de su gestión laboral y su comportamiento, velando por mantener una entera actitud de servicio para con los demás, ayudando a encontrar soluciones adecuadas y precisas en la solución de problemas, y sirviendo como un excelente ejemplo para las personas de la comunidad de la empresa.



- 14) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes para facilitar el correcto funcionamiento y evitar daños y perjuicios
- 15) Prestar toda la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o cosas de la empresa.
- 16) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la empresa, sus representantes, médico, o por las autoridades del caso y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- 17) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (C.S.T., art. 58).

**ARTÍCULO 53.** Se prohíbe a la empresa:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto del salario y prestaciones en dinero que correspondan 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.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c) En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- 2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes, tiendas, proveedurías que establezca la empresa.
- 3) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- 4) Limitar o presionar bajo ninguna forma a el trabajador en el ejercicio de su derecho de asociación.
- 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarle o impedirle el ejercicio del derecho del sufragio.
- 6) Hacer, autorizar, tolerar propaganda política en el sitio de trabajo.
- 7) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º. Del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar al interesado, adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que utilice para que no ocupen a el trabajador en otros establecimientos o lo separen del servicio en los mismos.
- 8) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 9) Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o 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 estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. 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.

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

**ARTÍCULO 54.** Se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Fumar, ingerir bebidas alcohólicas o estimulantes dentro de los predios de la empresa, a los alrededores y en horas de trabajo.
- 2) Sustraer los elementos de trabajo o alguna clase de elementos o artefactos sin la autorización expresa de la empresa.
- 3) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso de la empresa.
- 4) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- 5) Hacer colectas, rifas, suscripciones, o cualquier otra clase de propaganda en el lugar de su trabajo
- 6) Vender o comprar algún tipo de mercancías diferentes a las suministradas por la empresa, dentro de las instalaciones de la empresa, salvo que exista autorización escrita de las directivas.
- 7) Usar los elementos y equipos de trabajo proporcionados por la empresa en actividades distintas del trabajo contratado (C.S.T., art. 60).
- 8) Retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos en desarrollo de las actividades encomendadas por la empresa.
- 9) Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas, visitas o tareas no efectuadas.
- 10) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- 11) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 12) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 13) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

## **CAPÍTULO XV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 55.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (C.S.T., art. 114).

**ARTÍCULO 56.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) 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.

- b) 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 (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- c) 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.

**PARÁGRAFO.** 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.

**ARTÍCULO 57.** Constituyen faltas graves:

- a) Cuando el trabajador, no cumpla adecuadamente con las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.
- b) La no asistencia puntual al trabajo por parte del trabajador, sin excusa suficiente a juicio de la empresa, aun por la primera vez.
- c) Las repetidas desavenencias del trabajador con sus compañeros de trabajo.
- d) El hecho que el trabajador se presente en estado de alicoramiento al trabajo, aún por la primera vez.
- e) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores.
- f) La no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio de la empresa salvo fuerza mayor o caso fortuito.
- g) El manejo con deficiente calidad u oportunidad por parte del trabajador, de los instrumentos y equipos puestos a su disposición.
- h) El incumplimiento por parte del trabajador, de las normas sobre salud ocupacional y seguridad industrial.
- i) La violación por parte del trabajador, de infracción o incumplimiento del contrato y reglamentos de la empresa.
- J) Ingerir dentro de las instalaciones de la empresa o en el lugar de trabajo bebidas alcohólicas o embriagantes o sustancias narcóticas o tóxicas de cualquier clase, o elementos sólidos o líquidos que directa o indirectamente produzcan o induzcan estados que de cualesquiera manera constituyan alteración del ánimo o la conciencia, presentarse a las referidas instalaciones bajo los efectos de las mismas, así como recomendar, patrocinar o promover, por si o por interpuesta persona, entre sus compañeros de trabajo o demás personal del establecimiento, tales conductas.
- k) Celebrar o intentar celebrar negocios ajenos a los propios de la empresa, por si o por interpuesta persona, con funcionarios al servicio de la empresa.
- l) Mantener, promover, patrocinar, cohonestar o permitir relaciones suyas y/o de los demás funcionarios de la empresa con funcionarios que sean distintas de las estrictamente profesionales que se desarrollan normalmente dentro de las actividades del mismo; y
- n) Cuando la empresa así lo decida por otra causa comprobable y justificable, para lo cual deberá cumplir con las normas legales vigentes.

**ARTÍCULO 58.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, con el fin de garantizar el debido proceso al trabajador, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente



y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (C.S.T., art. 115).

**ARTÍCULO 59.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (C.S.T., art. 115).

## **CAPÍTULO XVI RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 60.** Los empleados deberán presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos. El empleado deberá llevar su caso ante su jefe inmediato y si no fuera atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente sobre la persona a quien primero formuló su reclamo quienes lo escucharán y lo resolverán en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 61.** 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 si lo hubiere.

**PARÁGRAFO.** En la empresa **ITICCOL S.A.S** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## **CAPÍTULO XVII DISPOSICIONES ESPECIALES**

**ARTÍCULO 62. CONFIDENCIALIDAD.** El trabajador está obligado a mantener la más absoluta confidencialidad acerca de cualquiera de los datos, informaciones, pormenores, documentos, especificaciones técnicas o comerciales, invenciones, innovaciones o perfeccionamientos técnicos, que sean propios de la empresa y/o de sus clientes, compañeros o prestadores de servicios, susceptibles o no de protección legal, siendo vedada la utilización de esas informaciones para cualquier fin o que venga a beneficiar a el trabajador, no pudiendo, bajo cualquier pretexto divulgar, revelar, reproducir, utilizar o de ellos dar conocimiento a terceros, bajo las penas de la ley y de este contrato, responsabilizándose principalmente por la reparación de daños recurrentes de la violación de las obligaciones en su momento asumidas. 1) el trabajador está obligado principalmente a mantener la más absoluta confidencialidad sobre las informaciones de LA empresa y sus clientes, así como aspectos ligados a la operación de aquella, su facturación, cartera de clientes, situación actual de la empresa y todo lo que dice respecto al trabajo del empleado. 2) En caso del no cumplimiento del deber de confidencialidad, la empresa podrá exigir amigablemente o judicialmente, la reparación de los daños que pudiera sufrir. 3) el trabajador, en caso que no cumpla las reglas de esa cláusula, se obliga a reparar el daño, primeramente, notificando al beneficiario de las informaciones para que se abstenga de actuar tomando provecho de la situación y después, responsabilizándose por la no divulgación o uso de los datos e informaciones confidenciales indebidamente divulgadas a terceros. 4) El trabajador conoce que la violación del secreto profesional o la divulgación del secreto, son conductas ilícitas, por lo que acepta las consecuencias legales derivadas de sus actos, y declara que conoce de las implicaciones penales que pueden tener un obrar

en violación de tales reglas. 5) Independientemente de la reparación por los daños sufridos y demás providencias legales y penales, queda establecida una multa igual a la totalidad de todos los valores pagos a título de prestación de servicios, hecho por la empresa a el trabajador. 6) Como medida preventiva, la empresa podrá retener inmediatamente, cualquiera de los valores que se encuentren pendientes de pago a el trabajador, sin que ello implique el incumplimiento de cláusula contractual alguna o que pueda ser considerado como terminación del contrato o despido indirecto, liberándose tal retención cuando el trabajador compruebe que no hubo violación al deber de confidencialidad profesional. 7) el trabajador conoce la naturaleza de los servicios y de la actividad de la empresa y que su prestación de servicios está basada en contratos firmados con sus clientes, cuyas condiciones, independientemente de lo previsto en este contrato, deben ser mantenidas en términos confidenciales por el trabajador. 8) En caso de tener conocimiento de cualquier pérdida de información confidencial, el trabajador deberá notificar por escrito a la empresa inmediatamente. 9) el trabajador se obliga para con la empresa, a no utilizar o revelar cualquier información acerca de la ejecución del presente contrato, con fines promocionales o publicitarios, sin el acuerdo previo y expreso por parte de la empresa. 10) Queda prohibido que el trabajador utilice el nombre o marca de la empresa en cualquiera de los medios de comunicación, como referencia a servicios o cualquier otra, sin previa autorización por escrito de la empresa.

**ARTÍCULO 63. USO DE COMPUTADORAS E INTERNET.** Para ejecución de los servicios la empresa podrá colocar a disposición del trabajador sus instalaciones, sus equipos y software básicos, de acuerdo con las características de los servicios contratados.

1) Al trabajador le está expresamente Prohibido el uso de programas de computadoras y software sin autorización del titular, sin facturación, o falsificados, o no licenciados, o copiados irregularmente, o "piratas", bajo pena de rescisión del presente contrato y demás disposiciones civiles y criminales aplicables. Queda también expreso que ningún programa no autorizado por la empresa podrá ser utilizado o instalado en las computadoras y notebooks de ésta. También está prohibido el uso e instalación de referidos programas en todo y cualquier computadora utilizada al servicio, mismo que no sea de propiedad de la empresa. el trabajador será el único y exclusivo responsable civil y penalmente por la utilización de programas ya referidos en las máquinas que éste utilice. 2) En caso que el trabajador utilice softwares no autorizados por la empresa, será, ante terceros, la única responsable por la infracción de derechos protegidos por marcas y patentes, respondiendo directamente por cualesquiera de las indemnizaciones, tasas o comisiones que fueren debidas, bien como por cualquiera de las reclamaciones resultantes del uso que de ellos hiciere en la ejecución de este contrato. 3) El trabajador se obliga a respetar y seguir las normas de seguridad y de trabajo impuestas por la empresa y en caso, para la prestación de los servicios, que el trabajador necesite utilizar materiales, equipamientos, softwares, sistemas, dispositivos o procesos, que no estén disponibles por la empresa, deberá, antes de utilizarlos, solicitar la aprobación de su uso por la empresa y demostrar tener derecho autoral o licencia de uso de los mismos, observándose los términos contenidos en el presente contrato. 4) El trabajador declara que tiene conocimiento y concuerda que la empresa podrá examinar en cualquier tiempo los e-mails, la casilla postal, así como las máquinas y computadoras disponibles por la empresa, no siendo tal procedimiento considerado invasión de privacidad.



**ARTÍCULO 64. ÉTICA.** El trabajador está comprometido a prestar los servicios dentro de patrones técnicos y éticos exigidos por la empresa, como también a: 1) Corregir y/o rehacer los servicios en que se verifiquen vicios, defectos o incorrecciones, y que sean imputables a el trabajador. 2) Observar las normas éticas generales y las específicas de la empresa. 3) Negarse a recibir o a dar regalos, gratificaciones o dádivas de cualquier especie que excedan las cortesías normales que puedan de alguna forma comprometer o incomodar a la empresa, o crear beneficios o favorecer a personas, clientes o proveedores, excluyéndose obsequios promocionales de bajo valor.

## **CAPÍTULO XIX PUBLICACIÓN DE ESTE REGLAMENTO**

**ARTÍCULO 65.** La empresa debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (C.S.T., art. 120).

## **CAPÍTULO XX VIGENCIA**

**ARTÍCULO 66.** El presente reglamento entrará a regir una vez notificado cada uno de los trabajadores.

## **CAPÍTULO XXI DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 67.** 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.

## **CAPÍTULO XXII CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 68.** 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 (C.S.T., art. 109).

## **CAPÍTULO XXIII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 69.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, 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 70.** 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 convivente;
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 71.** 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:

- a) La empresa tendrá un Comité de Convivencia, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
- b) El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - 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.
  - 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 convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- 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 tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º 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 DE Convivencia se reunirá cada dos (2) meses, designará un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente se configuren de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

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 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, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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 “*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*”.

## **CAPÍTULO XXIV MUJERES EMBARAZADAS**

### **ARTICULO 72. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR.**

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres (3) meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.
4. En el caso de la mujer trabajadora, además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término”.

### **ARTICULO 73. PERMISO PARA DESPEDIR.**

Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres (3) meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumera en los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano.”

En cumplimiento de lo anterior, es necesario que el empleador solicite al Inspector de Trabajo el permiso para poder despedir a la empleada que se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, sustentado el requerimiento en las faltas cometidas por la misma y reguladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este orden de ideas, para dar por terminado el contrato de trabajo a una trabajadora con fuero de maternidad, el empleador deberá solicitar la autorización al Inspector de Trabajo, aduciendo alguna de las justas causas contempladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos, no produce ninguna consecuencia jurídica como lo señala el Artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual significa que la relación laboral se mantiene, la trabajadora sigue bajo las órdenes del empleador, aun cuando éste no utilice sus servicios, y tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro ante los jueces laborales.

## **CAPÍTULO XXV**

### **PROHIBICION PARA TRABAJAR EN TAREAS DE ALTO REISGO PARA MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y MENORES DE EDAD**

#### **ARTICULO 74. LABORES DE ALTO RIESGO.**

Se prohíbe la realización de tareas de alto riesgo a mujeres en estado de embarazo y menores de edad dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, y que estén contratadas bajo cualquier modalidad de contrato, esto se extiende a todos los contratistas.

**Fecha:** 01 de febrero de 2023

**Revisión:** 05

**Ciudad:** Bogotá

**Departamento:** Cundinamarca

**Melvy Rocío Díaz Hernández**

**Director General**