**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE MANUFACTURAS SILICEAS SAS (la “Empresa”)**

**CAPITULO I**

**ARTICULO 1°**.El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por Manufacturas Silíceas SAS (en adelante la “Empresa”), entidad legalmente constituida, con domicilio principal la calle 3 # 7-40 en el municipio de Mosquera, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores, en la medida en que la Empresa estime que tales disposiciones son relevantes y aplicables a sus operaciones. 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.

**CAPITULO II**

**CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTICULO 2°.**Quien aspire a tener un empleo en la Empresa, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

* Hoja de vida con información completa de datos personales, educación, experiencia laboral y referencias personales, que se puedan verificar.
* Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad, según sea el caso.
* Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social, o en su defecto, de la primera autoridad local a solicitud de los padres, y a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
* Certificado de los tres últimos empleadores con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
* Certificado de personas honorables sobre conducta y capacidad del aspirante, y de ser aplicable del plantel de educación donde hubiere estudiado.
* Fotocopia de los diplomas de los estudios realizados.
* Examen médico general realizado por el médico designado por la Empresa.

PARÁGRAFO 1°. -Las declaraciones hechas en la hoja de vida por el aspirante a un empleo en la Empresa, se presumen ciertas y se tendrá como engaño a la Empresa cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación, de los datos y los certificados exigidos.

PARÁGRAFO 2°.-La Empresa podrá solicitar además de los documentos mencionados en el Reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, no exigirá a los aspirantes datos o certificaciones prohibidos expresamente por la ley, entre otros: la libreta militar (Decreto 2150 de 1995, artículo 111), el examen de Sida (Decreto 559 de 1991, artículo 22), o la prueba de embarazo. Esta última se podrá solicitar únicamente, cuando se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Resolución No. 003941 de 1994 expedida por el Ministerio de Protección Social, Convenio 111 de la O.I.T., Constitución Política, artículo 43). La Empresa tampoco podrá exigir la inclusión en formatos de solicitud de empleo, “... datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezcan...” (Ley 13 de 1972, artículo 1°).

**PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 3°.**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 (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 76).

**ARTICULO 4°.**El período de prueba debe ser estipulado por escrito para su validez y para que se surtan los efectos legales que su estipulación conlleva. (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 77, numeral 1º).

**ARTICULO 5°.**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 la Empresa y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Ley 50 de 1990, artículo 7º).

**ARTICULO 6°.**Durante el período de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente, por cualquiera de las partes, sin previo aviso, y sin derecho al pago de indemnización alguna. Expirado el período de prueba, si el trabajador continuare al servicio de la Empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por el trabajador a la Empresa se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba tienen derecho a todas las prestaciones sociales (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 80).

PARÁGRAFO. -Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el periodo de prueba, se le enviará al trabajador la carta de terminación a la dirección registrada en la hoja de vida.

**CAPITULO III**

**TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 7°.**Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración, no mayores de un mes, de índole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al pago del descanso remunerado en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 6º).

**CAPITULO IV**

**HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 8°.**Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las a continuación se expresan así:

Personal Administrativo

Días Laborales: Lunes a Viernes

En la mañana: de 7:30 a.m. a 12:00 a.m.

En la tarde: de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Personal Operativo:

El personal de producción labora mediante turnos de 8 horas de Lunes a Sábado, distribuidos de 06:00 a.m. a 2:00 p.m., 2:00 p.m. a 10:00 p.m., 10:00 p.m. a 06:00 a.m. con quince minutos para descanso dentro del turno. Estos turnos podrán ser modificados según las necesidades de la Empresa y en ningún momento sobrepasarán la jornada máxima legal permitida.

PARÁGRAFO 1º. -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 de la Empresa, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Ley 50 de 1990, artículo 21).

PARÁGRAFO 2º. -Jornada Laboral Flexible.

1. 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. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto por el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado. La Empresa no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Ley 789 de 2002, artículo 51, modificó el inciso primero del (literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de

1990 e incluyó el literal d)).

1. La Empresa podrá ampliar la duración de la jornada de trabajo en más de ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y ocho (48) semanales cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado en un período de tres (3) semanas no pase de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales. (Artículo 165 Código Sustantivo del Trabajo)
2. 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 (6) días a la semana con un (1) 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 6:00 a.m. a 10:00 p.m.

PARÁGRAFO 3º. – Las horas de trabajo diarias estarán divididas en 2 secciones con un lapso de descanso que se adapte a la naturaleza de la labor que desempeña el trabajador y a sus necesidades. El tiempo de descanso no se computa en la jornada.

PARÁGRAFO 4º. – El hecho que la Empresa disponga de manera voluntaria que la jornada laboral está por debajo de las 48 horas semanales no implica que haya una reducción de la jornada laboral, ya que la Empresa podrá en cualquier momento, hacer efectivo el tiempo restante con el fin de completar la jornada máxima legal. El hecho de que la Empresa instruya a los trabajadores para completar las 48 horas de trabajo semanales no podrá considerarse como una desmejora de las condiciones laborales.

PARÁGRAFO 5º. – La Empresa conserva la facultad de reubicar o rotar a los trabajadores dentro de los turnos establecidos.

PARÁGRAFO 6º. – En algunas áreas de la Empresa, se podrá ampliar la jornada hasta por dos horas con relación a la jornada máxima legal, de mutuo acuerdo, sin que ello genere tiempo suplementario a fin de que los empleados puedan gozar de un descanso total el día sábado.

PARÁGRAFO 7º. – La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de la labor fijado por sus superiores jerárquicos y no en otro lugar o sitio dentro de las instalaciones de la Empresa.

PARÁGRAFO 8º. – Cuando por motivos de fuerza mayor se determine la suspensión del trabajo por un tiempo mayor a 2 horas y como consecuencia de ello no sea posible cumplir con el horario establecido, se cumplirá la jornada en un horario diferente, sin que el servicio prestado en tales horas, constituya trabajo suplementario, ni implique el pago de recargos.

PARÁGRAFO 9º. – Los trabajadores que realicen turnos de trabajo podrán ser rotados periódicamente para lo cual se les debe informar con antelación, sin lugar a que puedan presentarse reclamaciones por la modificación en las condiciones de trabajo.

**CAPITULO V**

**TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 9°.**Trabajo ordinario y nocturno.

Trabajo ordinario es el que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. El trabajo nocturno es el que se realiza entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (Ley 789 de 2002, artículo 25 modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo).

**ARTICULO 10°.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la jornada máxima legal (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 159).

**ARTICULO 11°.**El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste, siempre que la Empresa considere necesario efectuarlo y así lo autorice. (Decreto 13 de 1967, artículo 1º).

PARÁGRAFO 1°.- El número de horas de trabajo señalado en el artículo 11 anterior, podrá ser elevado por orden de la Empresa y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajo de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 163). La Empresa debe llevar un registro en el cual deje constancia de las horas extraordinarias trabajadas a fin de proceder a su pago.

PARÁGRAFO 2°.- Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, o que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, y en consecuencia están excluidos de la jornada ordinaria de trabajo y en todo caso de la máxima legal. En consecuencia, esta clase de trabajadores están obligados a laborar todo el tiempo necesario para la ejecución de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones. El salario asignado a los trabajadores comprendidos en este artículo incluye las funciones que deban cumplir durante el tiempo que exceda la jornada ordinaria o el tiempo requerido para cumplir a cabalidad con sus respectivas asignaciones. Por ello se presume que al momento de acordar el salario las partes han tenido en cuenta la naturaleza de sus funciones y por ende no podrá haber lugar a reclamaciones posteriores por este concepto.

**ARTICULO 12°.**Tasas y Liquidación de Recargos.

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. 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 (Ley 50 de 1990, artículo 24).

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

**ARTICULO 13°.**El trabajo suplementario, de horas extras y el recargo nocturno serán pagados con el salario de periodo subsiguiente (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 13, subparágrafo segundo).

**ARTICULO 14°.**La Empresa sólo remunerará el trabajo suplementario o de horas extras, cuando haya sido ejecutado por expresa autorización escrita del superior jerárquico o jefe inmediato de la Empresa, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

PARÁGRAFO. En ningún caso el trabajo suplementario, diurno o nocturno, podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la Empresa y los trabajadores pacten ampliar la jornada de trabajo a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Ley 50 de 1990, artículo 22).

**CAPITULO VI**

**DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 15°.**Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Todo trabajador de la Empresa 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 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° 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.

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 siguiente.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, artículo 1).

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 laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50 de 1990, artículo 26, numeral 5).

PARAGRAFO 2º. - Labores Agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en la Ley 789 de 2002, artículo 25 y con derecho al descanso compensatorio (Ley 50 de 1.990, artículo 28).

PARÁGRAFO 3°. - Trabajo Dominical y Festivo.

1. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas (Ley 789 de 2002, artículo 26 que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990).
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990, modificado a su vez, por el artículo 51, de la Ley 789 de 2002 (Ley 789 de 2002, artículo 26).
4. El trabajador que labore ocasionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, ó a una retribución en dinero, a su elección.
5. El trabajador que labore habitualmente los días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio del reconocimiento en dinero del recargo establecido en el numeral 1 del parágrafo 3° anterior.
6. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando trabaje un domingo o festivo.

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 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 (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 185).

PARÁGRAFO 4.- El trabajador podrá acordar con la Empresa 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.

**ARTICULO 16°.**El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 15 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 modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002. (Ley 50 de 1990, artículo 25).

**ARTICULO 17°.**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 en otro día hábil 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 (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 178).

**VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTICULO 18°.**Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 186, numeral 1º).

**ARTICULO 19°.**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 quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 187).

**ARTICULO 20°.**Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 188).

**ARTICULO 21°.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se paguen 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 cualquiera que sea la duración acordada para el mismo, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año. En cualquier evento, para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 189).

**ARTICULO 22°.**En todo caso, el trabajador gozará anualmente de por lo menos 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, o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 190).

**ARTICULO 23°.**Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en 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 conceden.

**ARTICULO 24°.**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 (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

PARÁGRAFO.- El trabajador debe reincorporarse al trabajo al día siguiente de aquél en que terminen las vacaciones. En contratos a término fijo con una duración inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado, cualquiera que éste sea.

**PERMISOS**

**ARTICULO 25°.**Por motivos plenamente justificados, la Empresa podrá conceder permisos o licencias sin remuneración a los trabajadores que los soliciten, para no asistir al trabajo o para ausentarse de él, pero sólo por el tiempo que a juicio de la Empresa sea necesario en cada caso. También concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, 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 o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise 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 perjudique 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 éste, 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 diez por ciento (10%) de los trabajadores que labora en ese sitio de trabajo ordinariamente (domicilio principal o agencia).
* 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, 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. (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 57, numeral 6).

PARÁGRAFO 1°.- Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber sido previamente autorizados por el superior jerárquico o el jefe inmediato, salvo en el caso de grave calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 2°.- Todo permiso deberá ser solicitado previamente por escrito, con especificación clara y detallada de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo estimado de duración, excepto en los casos de grave calamidad doméstica, en los cuales el aviso debe darse con la oportunidad que las circunstancias lo permitan.

PARÁGRAFO 3°.- Se entiende que los trabajadores no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello, de lo contrario, la Empresa impondrá las sanciones del caso, de conformidad con lo previsto en este reglamento.

**CAPITULO VII**

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

**ARTICULO 26°.**Formas y libertad de estipulación

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. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo de Trabajo y las normas concordantes de éstas, 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 compensa de antemano: la cesantía, primas legales de servicio y todas las demás prestaciones sociales, todos los recargos, beneficios, trabajo o descanso en días dominicales y festivos, intereses sobre cesantía, primas extralegales de servicio, incidencia salarial del pago de viáticos, subsidios y suministros en especie, y en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepción hecha de 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. Este salario no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, ni de los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%) del valor del salario integral. 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 (Ley 50 de 1990, artículo 18).

**ARTICULO 27°.**Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 133).

**ARTICULO 28°.**Salvo convenio 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. (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 138, numeral 1).

Períodos de pago: los pagos se realizan quincenal por mes vencido.

**ARTICULO 29°.**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 puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del 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 (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 134).

**CAPITULO VIII**

**SERVICIO MEDICO, 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**

**ARTICULO 30°.**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 con el programa de Salud Ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 31°.**Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales o por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) o por la Administradora de Riesgos Profesionales (A.R.P.), a través de la respectiva Institución Prestataria de Servicios de Salud (IPS) a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación, los servicios médicos estarán a cargo de la Empresa, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 32°.**Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Empresa, o a su representante, o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que se certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad o 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 le 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 aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTICULO 33°.**Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos 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.

**ARTICULO 34°.**El trabajador que padezca una enfermedad de carácter no profesional y que sea contagiosa o crónica, por sanidad del personal, podrá ser aislado provisionalmente hasta que el médico certifique que está en capacidad de reanudar sus tareas o si debe ser retirado definitivamente en aplicación a lo dispuesto en el artículo 7 No. 15 del Decreto 2351 de 1965.

**ARTICULO 35°.**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 la ocurrencia de 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, previa autorización del Ministerio de la Protección Social respetando el derecho de defensa (Decreto 1295 de 1994, artículo 91).

**ARTICULO 36°.**En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos por el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002, ante la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) y la Administradora de Riesgos Profesionales (A.R.P.).

**ARTICULO 37°.**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, y adicionalmente indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTICULO 38°**.La Empresa no será responsable de ningún accidente ocupacional que haya sido deliberadamente causado por la víctima o cuya culpa esté únicamente en cabeza del trabajador y sólo estará obligada a prestar primeros auxilios. La Empresa no será responsable de la agravación de las lesiones o heridas del trabajador causados por cualquier accidente de trabajo, si el trabajador omite dar la notificación pertinente a la Empresa o la retarda sin causa justificada.

**ARTICULO 39°.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en dado 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 la Empresa a la entidad Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS), en forma simultánea, dentro de, los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTICULO 40°.**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 de riesgos profesionales previstas en el Código Sustantivo de Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a las disposiciones legales consagradas en el Decreto Ley 1295 de 1994, en la Ley 776 de 2002, y en la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

**CAPITULO IX**

**PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTICULO 41°.**Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Respeto a los clientes, proveedores, contratistas y demás personas que tengan una relación comercial o de negocios con la Empresa.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
6. Ejecutar los trabajos que le confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Ser verídico en todos los casos.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo adecuado de las herramientas o instrumentos de trabajo.
11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden o permiso del superior jerárquico, permanecer
12. en el puesto de trabajo de otros compañeros.

**CAPITULO X**

**ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTICULO 42°.**El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente:

Gerente General

Jefes o Directores de Area

Operarios – Personal Administrativo

PARÁGRAFO. - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa

Gerente General

Jefes o Directores de Area

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 43°.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. Los menores de dieciocho (18) años, ni las mujeres podrán ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 242, ordinales 2° y 3°).

TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD

ARTICULO 44º. Los menores no podrán ser trabajadores 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 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 radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
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, de 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 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 vidriado 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 en 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 agro industriales 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 dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) 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 SENA, podrán ser trabajadores en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en 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 (Decreto 2737 de 1989, artículos 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) 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 (Decreto 2737 de 1989, artículo 243).

**CAPITULO XII**

**OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 45°.**Son obligaciones especiales de la Empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 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, e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar un 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 considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la Empresa le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
10. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo.
13. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la Empresa 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 de la Empresa, ésta 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, y suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Empresa (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 57).

ARTICULO 46°.Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar estrictamente los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido y observar la disciplina en el trabajo.
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. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y poniendo al servicio de la Empresa toda su capacidad de trabajo.
6. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estimen 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 las cosas de la Empresa.
8. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de trabajos urgentes, siempre y cuando se respete el trabajo suplementario.
9. Observar 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 órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Observar buenas costumbres y buenos modales durante la prestación del servicio y presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo y cuidado personal.
11. Observar las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos a fin de lograr calidad y eficiencia en las labores a su cargo.
12. Registrar en las oficinas de Recursos Humanos de la Empresa su domicilio y dirección de residencia y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
13. Someterse al régimen de disciplina y orden establecido o que estableciere la Empresa; a su control y supervigilancia, para el cumplimiento de los horarios, el de las tareas de trabajo, la entrega y recibo de materiales o utilización en forma determinada; la guarda, conducción, traslado o disposición de documentos, valores o cualesquiera bienes o efectos comerciales o industriales de la Empresa o para ello.
14. Presentarse a sus jefes o superiores jerárquicos a la terminación de toda ausencia, por motivos tales como permiso, vacaciones, suspensión, incapacidad o tratamiento médico; el trabajador no puede reiniciar labores sin haber recibido previamente la autorización correspondiente, después de haberse presentado.
15. Los jefes o superiores jerárquicos están obligados a informar oportunamente sobre la no presentación de los trabajadores en los casos de que trata el numeral 15 de este artículo y a dar cuenta inmediata de toda irregularidad o infracción que cometan los trabajadores sometidos a su autoridad o supervisión.
16. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico, cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho y omisión aludido.
17. Suministrar la información y los datos relacionados con su labor o los informes que se le soliciten con la mayor veracidad.
18. Informar al departamento de Recursos Humanos cuando se consignen mayores valores en la nómina.
19. Ejecutar los procedimientos laborales, técnicos, de producción, de mercadeo y de comercialización siguiendo las pautas y/o manuales establecidos por la Empresa.
20. Cumplir con el procedimiento de ingreso y salida de la Empresa haciendo uso de los controles establecidos para tal fin.
21. Entregar al momento de retiro de la Empresa por cualquier causa todos los elementos y herramientas de trabajo que tenía asignados.
22. Cumplir con todos los procedimientos de seguridad establecidos por la Empresa para el ingreso, la salida y las visitas de terceros a la Empresa.
23. Responder por los daños que ocasione dolosamente o por grave negligencia en los bienes de la Empresa así como por aquellos ocasionados sobre los bienes que por alguna circunstancia están siendo custodiados por la Empresa.
24. Asistir a los cursos y capacitaciones programados y organizados por la Empresa dentro o fuera de sus instalaciones.
25. Pagar oportunamente las deudas a la Empresa por concepto de los préstamos otorgados por ésta.
26. Cumplir y observar las disposiciones del código nacional de tránsito cuando la Empresa le confiere el manejo de los vehículos de su propiedad.
27. Mantener ordenado el puesto y lugar de trabajo.
28. Portar el carné de identificación y reportar su pérdida en caso de extravío.
29. Utilizar de manera adecuada el internet y las licencias de software.
30. Las demás que resulten de la naturaleza de la labor, de los manuales de funciones, descripciones de cargos, convenios, pactos, laudos arbitrales, políticas laborales, informes o cartas circulares de la Empresa.

**PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 47°.**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 y escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
2. 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.
3. 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 que la ley las autorice.
4. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, 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.
5. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
6. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
7. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
8. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
9. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
10. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
11. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
12. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan 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.
13. 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 patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de los trabajadores será imputable a la Empresa y dará derecho a los trabajadores a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
14. 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.
15. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 59).

**ARTICULO 48°.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento de trabajo los útiles y herramientas de trabajo, las materias primas, los productos elaborados o cualquiera de los demás bienes de la Empresa sin el correspondiente permiso.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o permanecer en tales condiciones en las instalaciones de la Empresa; consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicotrópicas en el trabajo; presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor u otra sustancia alucinógena. Así mismo, se prohíbe mantener dentro de las instalaciones de la Empresa cualquiera de las sustancias mencionadas.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o el personal de seguridad de la Empresa.
4. 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.
5. Disminuir intencionalmente u obstaculizar el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar 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 para permanecer en él o retirarse.
8. Presentar documentos falsos, dolosos e incompletos.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique elementos o lugares de trabajo (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 60).
10. Usar los útiles, herramientas, u otros bienes suministrados por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 60).
11. Retirar de los archivos de la Empresa o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, sin autorización expresa y escrita de la Empresa.
12. Retirarse del trabajo, durante la jornada de trabajo, sin permiso del superior jerárquico o sin causa justificada.
13. Ocuparse en funciones distintas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
14. Retirarse del turno de trabajo pactado, si es del caso, antes de que se presente el compañero que lo debe suceder en la labor.
15. Permanecer en las instalaciones de la Empresa después de terminada la jornada de trabajo, sin causa justificada o sin la debida autorización del superior jerárquico o del jefe inmediato, a excepción de los trabajadores de dirección confianza y manejo.
16. Hacer uso indebido de la información confidencial o permitir la reproducción de la misma.
17. Suspender las labores antes de la hora señalada.
18. Retardar la presentación de cuentas por concepto de los reembolsos que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la Empresa.
19. Sacar cualquier elemento o herramienta de propiedad de la Empresa fuera de sus instalaciones sin la debida autorización.
20. Negarse a trabajar en actividades conexas o complementarias a su labor.

**CAPÍTULO XIII**

**ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 49°.**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 (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 114).

**ARTICULO 50°.**El incumplimiento de las obligaciones o la violación de las prohibiciones señaladas en este Reglamento o en el contrato de trabajo dará lugar a la aplicación de las siguientes medidas y sanciones, siempre y cuando no sean justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo:

Llamado de atención

Amonestación

Multa

Suspensión

**ARTICULO 51°.**Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de treinta (30) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra; y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
2. 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 (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. 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.
4. 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 de la Empresa que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**ARTICULO 52°.**Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de sesenta (60) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la Empresa, aún sea por la primera vez.
2. El retardo de hasta de 3 horas en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez, aún cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa.
3. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando causa perjuicio de consideración a la Empresa, aún sea por la primera vez.
4. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por quinta vez, aún cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa.
5. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, cuando causa perjuicio de consideración a la Empresa, aún sea por la primera vez.
6. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez, aún cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa.
7. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del patrono.
8. La revelación de secretos y datos reservados de la empresa.
9. Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo.
10. El hecho que el trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aun por la primera vez.
11. El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores.
12. Violación grave por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

**CAPÍTULO XIV**

**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 53°.**Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Empresa deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado, deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a la cual pertenezca. En todo caso la Empresa dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de imponer o no, la sanción definitiva (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 115).

**ARTICULO 54°**No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 115).

**CAPITULO XV**

**RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTICULO 55°.**Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de Jefe Administrativo o quien la gerencia general designe, quien oirá y resolverá en justicia y equidad.

**ARTICULO 56°.**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.

**CAPITULO XVI**

**PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALES OBLIGATORIAS**

**ARTÍCULO 57°.** -En la Empresa No existen prestaciones y beneficios adicionales a las legalmente obligatorias.

**CAPITULO XVII**

**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**

**Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 58°.** DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, bajo las modalidades que se señalan en el artículo siguiente.

**ARTÍCULO 59°.** MODALIDADES. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación Laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

**ARTÍCULO 60°.** CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa;
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos; y/o el envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
14. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 1º.
15. Excepcionalmente, un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.
16. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal.

**ARTÍCULO 61°**. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme
5. a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
6. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones
7. difíciles en la operación de la Empresa o la institución;
8. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código
9. Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
10. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
11. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del
12. mismo Código;
13. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
14. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

**ARTÍCULO 62°.**Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa tienden a generar una conciencia colectiva de convivencia, 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 63°.**En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Dictar capacitaciones, talleres y/o charlas para familiarizar a los trabajadores con el contenido de la Ley de acoso laboral y con las medidas a adoptar por parte de la Empresa y los trabajadores para superar las conductas de acoso laboral.
2. Creación de espacios de participación para que los trabajadores manifiesten sus opiniones con respecto al ambiente laboral y los mecanismos adoptados para superar las conductas de acoso laboral a través de encuestas o buzones.
3. Continuar, de ser aplicable, con la implementación de los procedimientos y correctivos previstos en el código de conducta de la Empresa en materia de acoso laboral.

**ARTÍCULO 64°.**Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. En caso de que una persona considere haber experimentado alguna forma de acoso en el sitio de trabajo deberá reportar su caso al Gerente o Supervisor de su área de trabajo; al representante de Recursos Humanos;
2. Si un trabajador recibe algún reporte, acusación o alegato por acoso, debe tratar el asunto confidencialmente y de inmediato referirlos a su representante de Recursos Humanos. Si el ofensor es su supervisor inmediato, el presunto acosado debe acudir a cualquiera de las personas mencionadas anteriormente. Dentro del proceso de quejas de la compañía, si el presunto acosado escoge contactar a su Gerente o Supervisor para una queja, debe contactar a su representante de Recursos inmediatamente, o tan pronto como estén disponibles para informarlos de la queja.
3. El contenido de cualquier reporte, acusación o alegato de acoso se mantendrá estrictamente confidencial hasta donde sea posible, en línea con la obligación de la Empresa de llevar a cabo una investigación completa.
4. La investigación sobre los hechos objeto de la denuncia por parte de la Empresa podrá ser adelantada por el encargado de Recursos Humanos.
5. El objeto de la investigación es establecer la realidad de las circunstancias que han motivado al trabajador que alega ser objeto de acoso laboral. La persona encargada de de Recursos Humanos tomará la decisión sobre las acciones a que haya lugar con relación al trabajador que haya incurrido en alguna de las conductas que constituyen acoso laboral según la Ley 1010 de 2006 y según los códigos de conducta de la Empresa, si es que hay lugar a ellas.
6. Si cualquiera de las partes involucradas en la investigación de los hechos que dieron origen a la queja por acoso laboral considera que la decisión adoptada por Recursos Humanos no se compadece con las reclamaciones presentadas, podrá solicitar la revisión del caso a la Gerencia General de la Empresa.
7. Cualquier represalia en contra del individuo que hace el reclamo por acoso, o ayuda a suministrar información relevante de un reclamo de acoso, es una violación seria de nuestra política y va contra la ley. Los actos de represalia deberán ser reportados inmediatamente y serán manejados en una forma adecuada.

**CAPÍTULO XVIII**

**PUBLICACIONES**

**ARTICULO 65°**.Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, 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 (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 120).

**CAPITULO XIX**

**VIGENCIA**

**ARTICULO 66°.**El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 121).

**CAPITULO XX**

**DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 67°.**Desde la fecha de entrada en vigencia de este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Empresa.

CAPITULO XXI

**CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTICULO 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 (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 109).

Calle 3 # 7-40

Mosquera, Cundinamarca

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Luis Javier Carreira López

Representante Legal

C.C. 79.948.050

Manufacturas Silíceas.

Lugar y fecha de firma: Noviembre de 2011- Mosquera - Cundinamarca