

CIRCULAR INTERNA

10 de Julio de 2020

Para: Todo el personal

De: Gerencia General

Asunto: Inicio vigencia nuevo Reglamento Interno De Trabajo

Cordial saludo para todos.

En cumplimiento del art. 17 de la Ley 1429 de 2010, adjuntamos el nuevo Reglamento Interno de Trabajo de nuestra empresa Royal Rental Colombia S.A.S.

Cualquier inquietud contactar al área de Gestión Humana.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'L' and 'R' followed by a circular flourish.

Luis Camilo Rodríguez Osorio
Representante Legal

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

REVISIÓN 10 DE JULIO DE 2020

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Royal Rental Colombia S.A.S.

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **ROYAL RENTAL COLOMBIA S.A.S.**, con domicilio principal en la ciudad de Yumbo (Valle del Cauca), en la Calle 15 35-75 Bodega B2 Servicomex Express, y sucursales en Yumbo y Bogotá y para las demás ciudades donde se presta el servicio y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía, cedula de extranjería o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de estudios realizados o en curso.
- e) Exámenes médicos ocupacionales de ingreso.
- f) Todos los demás documentos que el empleador considere necesarios para admitir al aspirante, siempre y cuando su exigencia no contravenga las disposiciones legales vigentes.

PARAGRAFO: El empleador 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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.P. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen VIH (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Ley 1861/2017).

ARTÍCULO 3: A partir de la promulgación de este reglamento, todos los trabajadores al momento de su vinculación y durante la vigencia de su relación laboral tienen la obligación de poner en conocimiento de la empresa de manera formal y por escrito si tienen parientes, vinculados con la empresa, que se encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente. La omisión por parte de los trabajadores a la obligación mencionada constituye falta grave en los términos del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador. Para evitar cualquier clase de conflicto de intereses, está prohibida la vinculación y permanencia de una o varias personas que tengan parientes, vinculados laboralmente con la empresa, que se encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente, salvo que el Gerente General autorice dicha vinculación, según conveniencia de la empresa, siempre y cuando no exista conflicto de intereses ni trabajen en la misma dependencia.

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, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

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 un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.) conforme sentencia T978 de octubre 8 de 2004.C.C.

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.)

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8. Los horarios de los trabajadores al interior de la empresa se fijarán respetando siempre la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de la empresa.

PARÁGRAFO 1: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, y los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

En la Empresa se consideran como trabajadores de dirección confianza o manejo, quienes se desempeñen en las siguientes familias de cargos:

1. Gerentes
2. Jefes de Áreas
3. Analistas
4. Asistentes o Auxiliares.
5. Coordinadores
6. Profesionales
7. Asesores Comerciales

La anterior es simplemente una lista enunciativa, la cual no restringe que otros cargos sean también considerados dentro de esta categoría.

En el turno de oficina no se labora el sábado, y según lo establecido en el art. 23 de la Ley 50/90, la jornada laboral puede ampliarse hasta por dos horas diarias, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán fijadas por la empresa atendiendo las necesidades de la operación: sin embargo, a manera enunciativa se señalan las siguientes:

Ciudad	Turno	Días	Horario
Yumbo Bogotá Medellín Barranquilla	Personal de Oficina y Asesores comerciales Técnicos de mantenimiento	Lunes a Jueves	Mañana: 7:00 a.m. - 12:00 m.
			Almuerzo: 12:00 m - 1:00 p.m.
			Tarde: 1:00 p.m. - 5:00 p.m.
		Viernes	Mañana: 7:00 a.m. - 12:00 m.
			Almuerzo: 12:00 m - 1:00 p.m.
			Tarde: 1:00 p.m. - 4:00 p.m.

Yumbo Bogotá Medellín Barranquilla	Operadores de Sala de Batería	Lunes a Viernes	Mañana: 8:00 a.m. - 12:00 m.
			Almuerzo: 12:00 m - 1:00 p.m.
			Tarde: 1:00 p.m. - 5:00 p.m.
		Sábado	Mañana: 8:00 a.m. - 1:00 p.m.

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, 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.

b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo Seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el

domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 9 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002)

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02, modificado por la ley 1846 de 2017 se entenderá así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 10. 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 (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTICULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
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 algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

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

ARTICULO 13. 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 11 de este Reglamento.

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

PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Ley 50 de 1990, Art. 23).

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de 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 el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

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

ARTICULO 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 16. 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. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 18. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 20. La empresa y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 21. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

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

ARTICULO 22. 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.

ARTICULO 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PERMISOS

ARTICULO 24. 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 de la empresa. 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 permita las circunstancias.
- 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.
- La empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de 5 (cinco) días hábiles conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación (Ley 1280 de 2009). El hecho que genere la licencia deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los 30

(treinta) días siguientes a su ocurrencia, así mismo el trabajador estará obligado a presentar la acreditación de parentesco correspondiente en el mismo tiempo indicado.

- La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto. 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.
- La empresa concederá al trabajador la licencia de paternidad de acuerdo con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación. (artículo 236, C.S.T.).

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 25. Formas y libertad de estipulación.

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

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales (salario integral), valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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 (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: MENSUALES

ARTICULO 28. 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 recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 29. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, A.R.L, a través de las I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 31. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 33. Los trabajadores deberán cumplir todas las normas, Reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. Están obligados a informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo, y participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.

NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Con el fin de procurar el cuidado integral de la salud de los colaboradores y el medio ambiente, se establecen las siguientes normas de seguridad y salud en el trabajo y Medio Ambiente de estricto cumplimiento.

- 1) Todo Colaborador debe asistir al trabajo en buenas condiciones de presentación personal y aseo. El personal de producción debe usar su uniforme de dotación y en general todos los requerimientos de seguridad estipulados, además portar sus documentos de identificación (CC, Carnet EPS y ARL).
- 2) El personal que labora en Áreas operativas (producción, mantenimiento, bodegas, taller, etc.) debe portar de manera obligatoria los elementos de protección personal de acuerdo a los peligros de cada área. Además, no se deben utilizar aretes, anillos, pulseras, cadenas y relojes.
- 3) Para todo el personal se prohíbe el ingreso de elementos peligrosos y tecnológicos que atenten contra la seguridad tales como: Armas, explosivos, sustancias químicas inestables, cámaras fotográficas, radios, audífonos, iPod, y demás dispositivos de audio móviles.
- 4) Se prohíbe el consumo de alcohol y drogas, por parte de los empleados durante las horas de trabajo, sean estas dentro o fuera de las instalaciones de la misma, cumpliendo con la política y programa de prevención de alcohol y drogas - SPA.

- 5) La empresa prohíbe el uso de drogas legales o el uso, posesión, distribución y ventas de drogas ilegales por parte de empleados en las instalaciones de la empresa.
- 6) Se prohíbe la venta o posesión de alcohol por parte de los empleados en las instalaciones de la empresa, o en los lugares en que se encuentren desarrollando trabajos.
- 7) Todo Colaborador debe:
 - Informar al Jefe Inmediato o a la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo todas las condiciones inseguras, incidentes y accidentes, por más leves que parezcan.
 - Informar inmediatamente al jefe el motivo de su ausencia, en todos los casos. Si se trata de una incapacidad por enfermedad general, enfermedad laboral o por accidente de laboral, el documento soporte debe entregarlo a su jefe inmediato y a la Oficina de Seguridad y Salud en el trabajo de la Empresa o a Gestión Humana, a más tardar el tercer día calendario tomando como referencia la fecha de expedición.
- 8) No es permitido bloquear con los elementos de trabajo los equipos contra incendios como extintores, gabinetes para mangueras, rutas de evacuación y vías de tránsito de peatones y/o vehículos.
- 9) No es permitido bloquear con los elementos de trabajo los tableros eléctricos e interruptores principales de las maquinas.
- 10) Dentro de las instalaciones no se permiten peleas, juegos de azar, robo, destrucción de la propiedad, lenguaje (grosero y/u ofensivo) o cualquier otra situación que pueda causar situaciones de inseguridad.
- 11) Operar, mover equipos, válvulas o cualquier dispositivo en las instalaciones de la empresa sin estar autorizado va en contra de las normas de seguridad de la empresa.
- 12) Antes de hacer ajustes, mantenimientos o limpieza en maquinarias o equipos estos deben ser apagados, desenergizados y bloqueados.
- 13) La operación de montacargas solo la debe realizar colaboradores de la empresa que están capacitados, entrenados y autorizados para esta actividad.
- 14) El uso de aire comprimido para ventilación o para realizar el aseo de pisos no es permitido.

- 15) La separación de residuos debe realizarse adecuadamente en los recipientes por colores destinados para ello.
- 16) Cuando ocurra un derrame de sustancias peligrosas se debe proceder a la absorción de éste, gestionarlo como residuo peligroso y reportar el evento a gestión ambiental.
- 17) No es permitido gestionar un residuo peligroso en la corriente de residuos comunes.
- 18) No es permitido la descarga de un vertimiento de sustancias peligrosas al alcantarillado o suelo.
- 19) Cuando una actividad genere escombros estos deben ser gestionados ante una escombrera y no como residuos comunes.
- 20) No es permitido realizar quemas de cualquier sustancia o compuesto en las instalaciones de la empresa.

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

ARTICULO 34- En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 del 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 35. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

La Empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

En caso de accidente laboral grave y/o mortal, la Empresa tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurriendo el

accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva ARL o EPS. (Artículo 2.2.4.1.7 de Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015)

ARTICULO 36. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de laborales y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de laborales o de las enfermedades laborales, 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.

ARTICULO 37. 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 laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de 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, a la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, así como a las demás normas que sobre el Sistema General de Riesgos Laborales se expidan o sean concordantes.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 38. 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. Ser verídico en todo caso.
- h. 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.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe, el área de Salud y Seguridad en el trabajo, y/u oficinas especializadas, como las de sistemas para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde se les ha asignado para desempeñar sus labores.
- k. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación o recreación a la cual la Empresa invite o envíe en comisión o capacitación.
- l. Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o el acceso a Internet facilitadas por la Empresa, conforme a los manuales y direccionamientos que específicamente existen sobre este tema.
- m. Aplicar las políticas, procedimientos y procesos definidos.
- n. Proteger los derechos de propiedad intelectual e industrial de la empresa encontrándose dentro de estos:
 - Planes estratégicos, objetivos y planes de acción
 - Marcas comerciales y de servicio
 - Logotipos
 - Información sobre procesos de negocios de cualquier índole
 - Información sobre salarios, prestaciones y beneficios
 - Las políticas y normas que rigen la empresa
 - Investigaciones
 - Proyectos en estudio o desarrollo
 - Información sobre accionistas, proveedores y clientes
 - Nombres de dominio y derechos de autor (incluidos los de software)
 - Derechos de diseño, de extracción de base de datos, sobre conocimientos técnicos u otra información confidencial y derechos en virtud de contratos de propiedad intelectual.
 - Patentes

- o. Guardar estricta confidencialidad de la información, no solo de la compañía sino también de la información de sus clientes.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 39. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: Gerente General, Gerente de Operaciones, Gerentes Comerciales y Jefes de área.

PARAGRAFO: Los cargos anteriormente mencionados tienen las facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa siempre y cuando cuenten con el debido acompañamiento del área de Gestión Humana.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 ANOS

ARTICULO 40. 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 empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTICULO 41- 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 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 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 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 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 Trabajo.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, 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 Trabajo, pueden 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.

Quedan prohibidos 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. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

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 (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 42. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento y en la ley.
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 examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

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

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

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

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

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

ARTICULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta 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. 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. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por los encargados o responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Administradora de Riesgos Laborales, el médico de la empresa si lo hubiere o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
11. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios de la empresa.
12. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipo de trabajo y demás recursos que la empresa ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
13. Cumplir con lo establecido en los contratos de trabajo y en las políticas impartidas por la empresa.
14. Portar en un lugar visible de su vestido o ropa de trabajo, el carné que lo acredita como trabajador de la empresa dentro de las instalaciones de la misma, al igual que para ingresar o salir de la empresa. El carné es un documento personal e intransferible.
15. Cumplir y hacer cumplir, en el ámbito de su competencia, los estatutos y reglamentos que rigen el trabajo en la compañía.
16. Cumplir con las funciones propias de su cargo y en dependencia de la autoridad correspondiente.
17. Perfeccionar permanentemente sus conocimientos y su capacidad técnica y profesional para el ejercicio de su cargo.

18. Asistir puntualmente a su trabajo en los sitios señalados y cumplir con la dedicación de tiempo pactada en su contrato con la empresa.

19. Participar en los grupos de trabajo que le sean designados y en los programas de inducción y capacitación que organice la empresa.

22. Cumplir con las directrices y la normatividad de protección de datos personales emanadas de la empresa, y realizar todas las actividades tendientes a garantizar la protección de los datos de los titulares que estén bajo su responsabilidad.

23. No comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, la información incorporada en los sistemas de información de la empresa, así como los datos de carácter personal en ellos contenida.

24. Garantizar la confidencialidad de los datos personales que conozca con ocasión del ejercicio de sus funciones o con ocasión de la relación laboral, durante y después de finalizada su relación con la empresa.

25. Autorizar de manera libre y voluntaria a la empresa para recopilar, utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general a dar tratamiento a la información personal que éste ha suministrado, de conformidad con lo dispuesto en la ley, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de propiedad de la empresa, para los fines internos que sean necesarios en el marco de la relación laboral entre las partes o para acceder a los beneficios que otorga la empresa a sus empleados.

26. Garantizar que tiene la potestad legal y/o cuenta con la autorización para permitir a la Empresa el tratamiento de los datos personales de sus hijos menores y/o mayores de edad, de su cónyuge o compañero(a), o de los beneficiarios, que responsan en los documentos, bases de datos o sistemas de información de la Empresa quedando está facultada para utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general realizar tratamiento a dichos datos, con el fin de poder cumplir con las obligaciones propias de la relación laboral y/o para que sus familiares puedan acceder a los beneficios que la Empresa les otorga por tener tal calidad.

27. Con el fin de garantizar sus capacidades cognitivas y no causar ningún tipo de riesgo o perjuicio a la Empresa, cualquier trabajador deberá someterse a las pruebas de alcoholímetro de rutina o de oficio que sean ordenadas por sus superiores jerárquicos.

28. Utilizar los elementos de protección personal entregados para su protección, devolver debidamente firmados los formatos de entrega de dichos elementos de protección.

29. Asistir a las capacitaciones y/o programas de formación organizados por la compañía.

ARTICULO 44. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 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). El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.

d). En cuanto a 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 que establezca la empresa.

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

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

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

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

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

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

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

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 (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 45. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las instalaciones de la compañía elementos de trabajo, repuestos, herramientas, máquinas y otros sin autorización de la empresa.

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

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

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

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

7. Efectuar contrato de mutuo acuerdo o préstamo de dinero, mediante el pago de intereses que excedan lo permitido por la Ley.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

9. Cualquier tipo de violencia sexual entre trabajadores o hacia cualquier persona empresa. La violencia sexual se entiende como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona.
10. 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 los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
11. Llevar fuera de las oficinas de la empresa sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la empresa, o prestarlos o fotocopiarlos si autorización.
12. Salir de las dependencias de la empresa en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.
13. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los proveedores y clientes de la empresa.
14. Indagación sobre aspectos que el colaborador considere parte de su vida privada, a excepción de las investigaciones que digan relación con el Cohecho a Funcionario Público Nacional o Extranjero, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
15. Realizar discriminación alguna por acción o palabra por diferencias en raza, color, nacionalidad, descendencia, nivel socioeconómico, edad, idioma, genero, religión, estado civil, orientación sexual, discapacidad y cualquier otro parámetro o característica.
16. Cualquier clase de acoso sexual, laboral, o cualquier otra clase de agresión, intimidación u hostigamiento.
17. Ofrecer, prometer, dar o consentir en dar objetos de valor (incluida cualquier clase de obsequios), dinero o beneficios de cualquier naturaleza a funcionarios públicos, nacionales o extranjeros, ya sea en provecho de dichos funcionarios o de un tercero, todo ello con el objeto de obtener del funcionario público un beneficio ilegítimo para la empresa.
18. Ofrecer, solicitar o recibir cualquier tipo de pago o cobro, fuera de lo establecido en los respectivos contratos, por parte de clientes, proveedores, contratistas o terceros relacionados, para asegurar preferencias o a cambio de prestaciones, premios o incentivos.
19. Utilizar la calidad de trabajador de la Empresa para obtener beneficios personales con respecto a pagos, descuentos, viajes, alojamientos, etc.

20. Incurrir en acciones o conductas que puedan ser interpretadas o que impliquen abusar, de cualquier modo, de clientes, proveedores y contratistas de la Compañía, en materias relativas a precios, condiciones contractuales u otras similares.

21. Suscribir o ejecutar cualquier acto o convención que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia o que tienda a producir dichos efectos. La infracción a las leyes sobre libre competencia puede dar lugar a sanciones graves para la empresa y los involucrados.

22. Bajo cualquier circunstancia, se prohíbe cualquier clase de soborno o cualquier pago ilícito a un funcionario público, de modo que ningún Colaborador podrá ofrecer, consentir en dar, prometer, entregar o recibir incentivos o beneficios de ningún tipo, entendiendo bajo este concepto, premio, favor, regalo o beneficio, ya sea financiero o de cualquier otro tipo, que pueda influir sobre la toma de decisión de un funcionario público.

23. Pagar a un proveedor o prestador de servicios cuando se tenga razones para sospechar que todo o parte del pago puede ser canalizado a un funcionario público nacional o extranjero a fin de obtener un beneficio para sí o para la empresa.

24. Todo Colaborador deberá abstenerse de participar o intentar participar, ayudar, amparar, instigar, alentar o inducir a otros a participar en actos de soborno o de cohecho. Esto incluye hacer cualquier cosa para inducir, ayudar o permitir que otro viole estas reglas.

25. Ofrecer o prometer pagar, autorizar pagar o pagar cualquier cosa de valor a entidad o persona alguna, incluyendo funcionarios de gobierno nacionales o extranjeros, sea con el fin de obtener una ventaja indebida o para obtener o retener un negocio en favor de la Compañía. La presente prohibición se aplica a regalos, dinero en efectivo, equivalentes al efectivo, donaciones en especie, u otros artículos, favores, servicios de valor o cualquier otro beneficio no económico.

26. Realizar, intentar realizar, ayudar, amparar, instigar o inducir a otros a participar en actividades que constituyan o que conduzcan manifiestamente a actividades de lavado de dinero, o hacer negocios con personas o entidades involucradas en actividades de lavado de dinero y/o que por su comportamiento comercial existieren fundadas sospechas de que ella pudiere participar en actos de lavado de dinero.

27. Participar, intentar participar, ayudar, amparar, instigar, alentar o inducir a otros a participar, en actividades relacionados con el terrorismo o que constituyan o que conduzcan manifiestamente a actividades de terrorismo.

28. Hacer negocios con cualquier persona o entidad involucrada en actividades relacionadas al terrorismo, y solicitar, recaudar o proveer fondos, de manera directa o indirecta, en favor de entidades relacionadas al terrorismo.

29. El ejercicio de fraudes, engaños y abusos de confianza o poder.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 46. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTICULO 47. Cuando el trabajador incurra en faltas leves o en el incumplimiento o infracción de sus obligaciones contractuales o reglamentarias, que no constituyan justa causa para terminar el contrato de trabajo, recibirá orientación adecuada para superar los obstáculos que se le presenten en su desempeño, mediante el análisis permanente de las dificultades que tenga.

La empresa considera que la dignidad y el respeto por sí mismo son las fuerzas principales que impulsan al logro de un buen nivel de desempeño y a mantener una conducta responsable y establece como norma de control, la convicción que tiene de que toda persona trata de corresponder a la confianza que en ella se deposita. Todo sin perjuicio de que la Empresa, en las condiciones consagradas en este reglamento o en el C.S.T. tome las decisiones inherentes a la terminación del contrato de trabajo.

Por las infracciones leves, habrá lugar a la orientación adecuada que en él se consagra, a amonestaciones verbales y a llamadas de atención por escrito.

Cuando de la orientación adecuada de que trata este reglamento, no produzca en el trabajador los resultados deseados, la empresa a través del jefe inmediato y el área de Gestión Humana hará nuevos esfuerzos por medio de un sistema ordenado de observaciones verbales y escritas, encaminado a lograr el mejoramiento, considerando atentamente cualquier excusa que el trabajador pueda ofrecer.

Si se llegare a la conclusión de que la falta no fue intencional, o por grave negligencia, se informará al trabajador que el asunto se da por terminado.

Cuando una persona desee tratar problemas, inquietudes o hacer sugerencias, tiene el derecho y la libertad para acudir a quien le merezca mayor confianza en la organización para tratar el asunto que le interesa.

Como resultado de lo anteriormente expuesto, los colaboradores están y deben sentirse absolutamente libres para tratar sus puntos de vista, dudas, dificultades, a quienes consideren que pueden ayudarles y quienes, usualmente, tendrán que utilizar el conducto regular establecido por la Empresa para la solución del problema o asunto planteado. La utilización de esta política no puede, ni debe, por consiguiente, tener consecuencias incómodas para el trabajador.

ARTICULO 48. Constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo:

- a) La violación por parte de EL TRABAJADOR y a juicio de LA EMPRESA, de cualquiera de sus obligaciones legales contractuales o reglamentarias o de una orden laboral que le imparta LA EMPRESA o cualquiera de sus representantes laborales;
- b) El hecho de prestar el trabajador directa o indirectamente servicios laborales a otro u otros empleadores, o colaborar en beneficio de terceros en el mismo oficio para el cual ha sido contratado, o trabajar por cuenta propia en el mismo oficio contratado, a menos que exista permiso escrito de LA EMPRESA;
- c) El hecho de que el trabajador suministre al médico de LA EMPRESA informaciones falsas o inexactas al practicarse el examen de admisión;
- d) La revelación de secretos y datos reservados de LA EMPRESA, a juicio de este último;
- e) El hecho de que EL TRABAJADOR no asista o abandone sus labores, por el tiempo que sea, sin permiso previo de sus superiores;
- f) La no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente y oportuna a juicio de LA EMPRESA;
- g) El hecho de que EL TRABAJADOR llegue al trabajo embriagado o alicorado, o bajo efectos de alucinógenos, estupefacientes o ingiera bebidas embriagantes o ingiera o inhale estupefacientes o sustancias psicoactivas en el sitio de trabajo, aún por la primera vez;
- h) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo;
- i) El que practique juegos de suerte y azar en las instalaciones de LA EMPRESA y ejecute dentro de las mismas con compañeros, el contrato de mutuo o préstamo de dinero, con o sin intereses;
- j) El hecho de que coexistan dos o más ordenes de embargo judicial sobre los ingresos laborales o remuneración de EL TRABAJADOR. Causal esta que se explica por las circunstancias de que, al otorgamiento de crédito, los terceros tienen en cuenta la

seriedad de LA EMPRESA para el cual labora el presunto deudor, y de que al solicitar u obtener créditos, EL TRABAJADOR, en la fundada presunción de no poder cubrirlos dentro de la limitación de su presupuesto, constituye un acto de mala fe, inmoral, con perjuicio del buen nombre de LA EMPRESA, y de todos los trabajadores que en ella laboran;

- k) El hecho de tener EL TRABAJADOR, o su cónyuge o cualquiera de sus parientes dentro del cuarto grado civil de consanguinidad o segundo de afinidad, interés económico en entidades que se dediquen a actividades similares a las de LA EMPRESA, a menos de que exista permiso escrito de éste;
- l) El hecho de celebrar Contrato de Trabajo con otro trabajador de LA EMPRESA.
- m) El hecho de que EL TRABAJADOR viole la exclusividad en el trabajo aquí pactado;
- n) El hecho de que EL TRABAJADOR se negare a prestar su colaboración en caso de emergencia calificada como tal por LA EMPRESA, o se negare a reemplazar momentánea o eventualmente a otro trabajador de cualquier nivel laboral que se encontrare imposibilitado, a menos que a juicio del área de salud ocupacional y seguridad industrial de LA EMPRESA, el reemplazo genere riesgos ocupacionales para EL TRABAJADOR para los cuales no se encuentre debidamente entrenado; además en tales eventos, LA EMPRESA asume el riesgo y las consecuencias económicas de cualquier deficiencia en la operación de los procesos transitoriamente a cargo de EL TRABAJADOR;
- o) El hecho de que EL TRABAJADOR dé a las sumas recibidas por concepto de anticipo o liquidación parcial del auxilio de cesantía, una destinación distinta a la propuesta en la solicitud, o en otro documento extendido con el mismo fin;
- p) Cuando requerido EL TRABAJADOR por LA EMPRESA, por escrito, para que, de una explicación sobre hechos o circunstancias relacionadas con su labor, se negare a hacerlo dentro del plazo que le fije LA EMPRESA;
- q) Por el hecho de que EL TRABAJADOR diere informaciones falsas o inexactas sobre asuntos de su conocimiento relacionados con sus labores;
- r) El incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de la cuota de ventas, colocaciones y/o objetivos a que se hallare comprometido, a juicio de LA EMPRESA.
- s) La afección al clima de trabajo de la compañía por situaciones que vulneren el respeto hacia los demás.
- t) La vulneración al compromiso de la compañía en temas de preservación del medio ambiente y la salud de sus colaboradores, previo entrenamiento.

- u) El hecho de que el trabajador incumpla reiteradamente el horario de trabajo que le señale la empresa.
- v) El uso inadecuado o falta de cuidado de los recursos asignados por la compañía para el ejercicio de la labor.
- w) La ejecución de actividades que incumplan los procedimientos definidos por la compañía y en las que haya sido entrenado el colaborador

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 49. El jefe que considere que pueda haber una conducta de cualquier trabajador que viole la ley, los reglamentos o las políticas e instrucciones del empleador, antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria deberá seguir el siguiente procedimiento, en coordinación con la Oficina de Gestión Humana:

- a. Conocida directamente la falta o informado de la misma, investigará si existe mérito para la apertura de un proceso disciplinario y en caso afirmativo, citará al trabajador para que se presente a descargos por la presunta falta o faltas cometidas.
- b. El trabajador deberá presentarse a la diligencia de descargos a la que ha sido citado. Si el trabajador no se presentare a dicha diligencia, se presume que el trabajador renuncia a ejercer su derecho de defensa y el empleador puede sancionar disciplinariamente al trabajador si lo encuentra responsable.
- c. Para trabajadores que laboren en lugares donde no exista disponibilidad de superiores jerárquicos para adelantar este procedimiento, y cuando el empleador lo considere pertinente, los descargos y/o explicaciones se podrán solicitar y presentar por escrito siempre que se proteja el derecho de defensa.
- d. Para todos los casos anteriores, el empleador dará a conocer al trabajador las pruebas que tenga para que este ejerza su derecho de defensa.
- e. Una vez notificada la sanción disciplinaria, el trabajador tendrá tres días hábiles para que si lo desea, interponga los recursos de reposición y/o apelación, por escrito. Los recursos no son requisito para acudir a la justicia ordinaria.

ARTICULO 50. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 51. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Jefe de Gestión Humana, quien los oírá resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 52. 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.

CAPITULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE ATENCIÓN Y SOLUCIÓN. -

ARTÍCULO 54.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral que prevé la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, a promover el trabajo en condiciones dignas y justas, a crear armonía y establecer un buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la empresa y a proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 55.- Para el desarrollo del propósito al que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y disposiciones concordantes, que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Adelantamiento de campañas de divulgación preventiva sobre temas de acoso laboral que inviten a mantener el ambiente laboral exento de conductas que constituyan situaciones de acoso laboral.
3. Divulgación sobre el procedimiento especial creado en la compañía con el objeto de prevenir y corregir las conductas constitutivas de acoso laboral.
4. Creación de espacios para el diálogo y evaluación periódica de vida laboral, a través de círculos de participación y conversatorios, con el fin de medir, prevenir y corregir conductas que puedan constituir acoso laboral, que afecten el ambiente laboral.
5. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral de convivencia;

- 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.
- 6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 56.- En cumplimiento con lo previsto en la ley acerca del procedimiento interno de búsqueda de solución de conductas de acoso laboral, la empresa tendrá un “Comité de Convivencia Laboral” integrado por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, cuyo período será de dos años y al cabo de los cuales podrán ser reelegidos.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Uno de los representantes de la empresa, con carácter de miembro principal, será el respectivo Jefe de Gestión Humana.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - La empresa designará directamente sus representantes al comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.

PARÁGRAFO TERCERO. - El comité se reunirá ordinariamente una vez cada dos meses y de manera extraordinaria, tantas veces cuanto sea necesario y conveniente a juicio del mismo, del Jefe de Gestión Humana o de los dos representantes de los trabajadores. A las reuniones del comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes solo asistirán en ausencia absoluta o temporal de los principales y serán citados a las reuniones por el coordinador del comité.

El coordinador del comité será el Jefe de Gestión Humana, ante quien deberán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral, así como las sugerencias que los miembros de la comunidad empresarial deseen efectuar para el mejoramiento de la vida laboral. El coordinador del comité tomará nota de los temas tratados, elaborará el acta de cada reunión y llevará el archivo referente a las actividades del comité.

ARTÍCULO 57.- Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

- A. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas

responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

- B. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- C. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- D. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo 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 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- G. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTÍCULO 58. El Comité de Convivencia Laboral tendrá a su cargo el conocimiento de las situaciones que configuran el acoso laboral y, por lo tanto, será competente para adoptar las medidas de protección y asistencia necesarias a la víctima del hostigamiento laboral. Las medidas de prevención y corrección del acoso laboral serán impartidas por el Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio de las actividades conducentes a evitar que se produzca acoso laboral, derivadas de las obligaciones y prohibiciones generales impuestas a cada uno de los trabajadores.

PARÁGRAFO. Por la naturaleza de las funciones asignadas al Comité, dicho órgano debe emitir soluciones eficaces, objetivas e imparciales, manteniendo en todo momento total confidencialidad sobre los hechos y sujetos involucrados.

ARTÍCULO 59. Si se presenta una petición, queja o reclamo por acoso laboral, se deberá cumplir con el siguiente procedimiento interno:

- 1) Quien se considere sujeto pasivo de acoso laboral, deberá presentar por escrito a los miembros del Comité de Convivencia Laboral, la petición, queja o reclamo, tan

pronto como ocurra una de las situaciones de acoso laboral previstas en la Ley 1010 de 2006, o cualquier otra que se considere como tal. En este escrito deberá hacer una narración de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon los hechos, adjuntando o señalando las pruebas que permitan darle veracidad a su declaración, y enunciando los testigos que considere necesarios para tal efecto.

- 2) El Comité de Convivencia Laboral citará a la persona acusada como sujeto activo de acoso laboral, dentro del término máximo de los tres (3) días hábiles posteriores al recibo de la petición, queja o reclamo, para escuchar su versión de los hechos, dándole la oportunidad de aportar las pruebas que crea convenientes y de enunciar los testigos correspondientes.
- 3) Dentro del plazo máximo de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la versión del supuesto sujeto activo de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral evacuará las pruebas solicitadas por las partes, y citará a las mismas para que presenten fórmulas de acuerdo, compromisos, manifestaciones o aclaraciones que permitan superar el sentimiento o estado de acoso laboral por parte del sujeto pasivo.
- 4) No obstante, lo anterior, el Comité de Convivencia Laboral, en una función conciliadora, formulará las recomendaciones que estime indispensables para poner fin a las diferencias, hechos o circunstancias que constituyen o rodean el supuesto acoso laboral.
- 5) Del arreglo conciliatorio que las partes puedan celebrar, se levantará un acta que será firmada por las partes y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- 6) De no llegarse a acuerdos o compromisos entre las partes, el Comité, deberá proponer las medidas que considere necesarias para efecto de corregir de manera eficaz los hechos constitutivos de acoso laboral.
- 7) El Comité de Convivencia Laboral deberá realizar seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes o a la efectividad de las medidas tomadas para corregir los hechos constitutivos de Acoso Laboral, por lo menos durante los dos meses siguientes a la terminación de este procedimiento especial, dejando constancia escrita de los resultados obtenidos y de, como mínimo, una entrevista al acosado en la que manifieste si los hechos constitutivos de acoso laboral cesaron o aún permanecen.
- 8) Si como resultado de la actuación del Comité de Convivencia Laboral, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Este procedimiento debe ser adoptado con la mayor seriedad, objetividad, confidencialidad e imparcialidad requerida. Todos los involucrados, es decir, los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sujetos activos, pasivos, participantes y testigos deberán guardar confidencialidad sobre los hechos y sujetos involucrados en el caso de acoso laboral, salvo los requerimientos de carácter judicial.

ARTÍCULO 60.- Será obligación especial a cargo de la empresa, además de las previstas en este reglamento de trabajo, la siguiente:

1. Tomar las medidas preventivas que sean necesarias para evitar o remediar aquellas conductas consideradas como acoso laboral según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 y las normas que la modifiquen, reglamenten o complementen.

ARTÍCULO 61.- Serán obligaciones especiales a cargo del trabajador, además de las previstas en este reglamento de trabajo, las siguientes:

1. Informar todo acto constitutivo de acoso laboral que se ejerza sobre el trabajador o sobre sus compañeros de trabajo.
2. Abstenerse en todo momento y lugar de ejercer, facilitar o tolerar cualquier conducta que pueda ser considerada como acoso laboral, según las normas vigentes.

CAPITULO XVI

PUBLICACIONES

ARTICULO 62.- Este reglamento se divulgará mediante circular (Ley 1429 de 2010), y se publicará en 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. (artículo 120, C.S.T.).

CAPITULO XVII

VIGENCIA

ARTICULO 63. El presente Reglamento entrará a regir quince (15) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XVIII
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 64. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XIX
CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 65. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

FECHA: 10 de Julio de 2020.
DIRECCIÓN: Calle 15 35 75 Bodega B-2.
TELEFONO: 3989477
CIUDAD: Cali
DEPARTAMENTO: Valle Del Cauca.



LUIS CAMILO RODRIGUEZ O.
GERENTE GENERAL
Royal Rental Colombia S.A.S.