

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
ACEITES DE CARTAGENA S.A.S

- I. PREÁMBULO
- II. CONDICIONES DE ADMISIÓN
 - CONTRATO DE APRENDIZAJE
 - PERIODO DE PRUEBA
- III. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS
- IV. HORARIO DE TRABAJO
- V. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO
 - TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS
- VI. DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS
 - VACACIONES REMUNERADAS
 - PERMISOS
- VII. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.
 - PERIODOS
- VIII. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.
- IX. ORDEN JERÁRQUICO
- X. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES.
- XI. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES
- XII. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES
- XIII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS
- XIV. PROCEDIMIENTOS DE DESCARGOS, FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.
 - DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

DE LA COMPETENCIA
FORMATO DE IMPUTACION DE CARGOS Y PRESENTACION DEL MISMO
CITACIONES Y NOTIFICACIONES
CONTESTACION
REGAL DE DILIGENCIA DE DESCARGOS Y PROCEDIMIENTO
SUSPENSIÓN DE LA DILIGENCIA DE DESCARGO
FORMATO DE ACUSACION O ABSOLUCION

- XV. RECURSOS
- XVI. CAUSALES DE NULIDAD
- XVII. REGIMEN PROBATORIO EN LA DILIGENCIA DE DESCARGOS
- XVIII. NORMAS PREVENTIVAS, CORRECTIVAS Y SANCIONATORIAS DEL ACOSO LABORAL
- XIX. MECANISMOS DE PREVENCION Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION
- XX. INCENTIVOS ESPECIALES PARA LOS EMPLEADOS
- XXI. PUBLICACIONES
- XXII. VIGENCIA
- XXIII. DISPOSICIONES FINALES
- XXIV. CLÁUSIALAS INEFICACES

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I.

PREAMBULO

ARTÍCULO 1°: El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, Domiciliada en la ciudad de Cartagena de indias, y a sus cuyas disposiciones quedan sometidas tanto la empresa en mención 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 puedan ser favorables al trabajador.

ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, Impone a sus servidores el cumplimiento estricto de sus deberes, para la justa exigencia de sus derechos.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2°: Quien aspire a desempeñar un cargo en **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, y no sea contactado directamente por la empresa, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar con la siguiente documentación

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado 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 personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

- e) Quienes tengan la calidad de extranjeros requieren fotocopia auténticas de las visas y Cedula de Extranjería vigentes
- f) Someterse a los exámenes de laboratorio y demás exámenes que la empresa designe.

PARAGRAFO PRIMERO: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados con anterioridad, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º, Ley 13 de 1972.); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N., Artículos primero (1º) y segundo (2º), Convenio Nº 111 de la OIT, Resolución Nº 003941 de 1994 del Ministerio de trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario Nº 559 de 1991, artículo 22), ni la libreta militar (Artículo 111, Decreto 2150 de 1995), LEY 1636 de 2013, Decreto 2362 de 2015.

ARTÍCULO 3º: Las prestaciones sociales establecidas en el presente reglamento ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables.

ARTÍCULO 4º: Una vez llenados los requisitos mencionados, **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S** decidirá si el aspirante es o no la persona idónea para desempeñar la vacante, teniendo en cuenta sus méritos, cualidades de experiencia, profesión u ocupación, sin objeción alguna.

ARTÍCULO 5º: Una vez tomada la decisión de vincular a la persona a laborar en la Compañía, se procederá con todos los procesos de contratación.

PARAGRAFO: Las declaraciones hechas por el aspirante en la solicitud se consideran rendidas bajo juramento y, por lo siguiente cualquier inexactitud en ellas o cualquier alteración, modificación o falsificación en los certificados se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual.

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 6º: Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir

formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 30, Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 7°: Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código del Trabajo. (Artículo 2, Ley 188 de 1959.)

ARTÍCULO 8°: El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador, y del aprendiz y derecho de este y aquel. (Artículo 6 y 7, Ley 188 de 1959.)
4. Apoyo del sostenimiento mensual.
5. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes.

ARTÍCULO 9°: Cuotas de aprendices en las empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará el regional de Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz. Las cuotas por el SENA deberán notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contara con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Artículo 33, Ley 787 de 2002)

ARTÍCULO 10°: Durante toda vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Artículo 30, Ley 789 de 2002) Dicho apoyo de sostenimiento no constituye salario. Igualmente, tampoco será salario ni ninguna clase de prestación social cualquier otro apoyo, auxilio, estipendio o retribución que durante el contrato de aprendizaje entregue **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, por mera liberalidad.

ARTÍCULO 11°: Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (Artículo 30, Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 12°: El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

ARTÍCULO 13°: El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se suscribirá al otorgamiento de formación de práctica empresarial:

a) Práctica de estudiantes universitarios: en este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

b) Práctica de estudiantes técnicos y tecnólogos: la duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

PARAGRAFO: Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional

Integral metódica y contempla en oficio u operaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional.

ARTÍCULO 14°: Además de las obligaciones que se establecen en el código sustantivo del trabajo, **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, tiene las siguientes responsabilidades con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios para que reciba formación profesional, metódica y completa, del arte u oficio materia del contrato.

ARTÍCULO 15°: Además de las obligaciones que se establecen en el código sustantivo del trabajo para todo funcionario, el aprendiz tiene las siguientes obligaciones:

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

PERIODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 16°: Una vez admitido al aspirante, **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, Podrá estipular con el periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del funcionario desde el punto de vista técnico, moral y disciplinario y para que este conozca las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, CST.)

ARTÍCULO 17°: El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, Art77, núm., 1)

ARTÍCULO 18°: El periodo 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 periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo7, Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 19°: En el contrato con los trabajadores del servicio doméstico el periodo de prueba no puede excederse de los primeros quince (15) días, cuando el contrato es verbal, si el contrato se ha escrito, en cualquier caso, no puede exceder de sesenta (60) días.

ARTÍCULO 20°: 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 este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80, CST)

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

ARTÍCULO 21°: 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 **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales, festivos y demás días en que se reglamente obligatorio. (CST, Artículo 6)

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 22°: Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

LUNES A VIERNES:

ADMINISTRACION

LUNES A VIERNES

MAÑANA:	08 a.m. a 12 p.m.	ALMUERZO 12:01 p.m. a 01:00 pm
TARDE:	1:01 p.m. a 5:00 p.m.	SABADOS 08:00 a.m. a 12:00 p.m.

OPERACION

HORARIO 1

LUNES A VIERNES

MAÑANA:	07:00 a.m. a 12:30 p.m.	ALMUERZO 12:31 p.m. a 01:59 p.m.
TARDE:	02:00 p.m. a 05:00 p.m.	SABADOS 08:00 a.m. a 01:00 p.m.

HORARIO 2

MAÑANA:	06:00 a.m. a 12:00 p.m.	ALMUERZO 12:01 p.m. a 01:30 p.m.
TARDE:	01:31 p.m. a 04:00 p.m.	SABADOS 06:00 a.m. a 12:00 p.m.

HORARIO 3

MAÑANA:	08:00 a.m. a 12:00 p.m.	ALMUERZO: 12:01 p.m. a 01:30 p.m.
TARDE:	01:31 p.m. a 06:00 p.m.	SABADOS: 07:00 a.m. a 01:00 p.m.

PARAGRAFO 1: Si por cualquier eventualidad algún trabajador llegare a trabajar el día domingo de descanso o festivo, se reconocerá un día compensatorio remunerado; de conformidad a los lineamientos establecidos en los artículos 179,180 y 181 de CST.

PARAGRAFO 2: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Artículo 51, Ley 789 de 2002) Modificó el Inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

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. (La ley 1846 de 2017).

PARAGRAFO 4: Para implementar los horarios especiales de trabajo señalados en los dos numerales anteriores, lo mismo que la jornada especial contemplada en el párrafo tercero de este artículo, es absolutamente necesaria la aprobación administrativa del reglamento interno de trabajo.

PARAGRAFO 5: Igualmente, en caso de graves emergencias podrán los trabajadores quedarse a prestar sus auxilios a la empresa para superar dichas emergencias. La empresa deberá, en estos casos, reconocer, posteriormente, los pagos respectivos por el exceso de tiempo servido dependiendo de la modalidad contractual, en estos casos excepcionales de fuerza mayor.

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS

ARTÍCULO 23°: Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 01 Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 24°: 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 (CST, Artículo 159).

ARTÍCULO 25°: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967)

ARTÍCULO 26°: Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Artículo 224, Ley 50 de 1990).

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

ARTÍCULO 27°: 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 22 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. Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

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

ARTÍCULO 28°: La remuneración de las horas extras y el recargo nocturno se harán junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado o más tardar con el salario del periodo siguiente.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ARTÍCULO 29°: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Artículo 1. Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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, numero 5º, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 2: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (Artículo 26, Ley 789 de 2002,) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Artículo 26, Ley 789 de 2002).

PARAGRAFO 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.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

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 12 horas 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 (CST, art. 185).

ARTÍCULO 30°: El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 28 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 31°: 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, CST).

VACACIONES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 32°: Los funcionarios que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivo de vacaciones remuneradas. (CST. Artículo 186, num.1).

ARTÍCULO 33°: La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente 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 concederán las vacaciones. (CST. Artículo 187).

ARTÍCULO 34°: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 35°: Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (CST, Artículo 189).

ARTÍCULO 36°: En todo caso el trabajador gozara anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza. (CST, Artículo 190)

ARTÍCULO 37º: 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 38º: 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 terminas y la remuneración de la misma. (Decreto 13 de 1967, Artículo5.)

PARAGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (Artículo Tercero, Parágrafo, Ley 50 de 1.900)

PERMISOS

ARTÍCULO 39º: La empresa **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, artículo. 57, núm. 6º).

Además se reconoce cinco (5) días hábiles remunerados por Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 05 de 2009. También se reconoce ocho (8) días hábiles por licencia de paternidad Ley María C-174 del 2009 y C-633 del 2009.

ARTÍCULO 40°: Queda a opción de **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, Pagar o no el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por razones de los permisos de que hablan los artículos anteriores.

En caso afirmativo, **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, podrá dentro del mes siguiente a la fecha en que se reanuda el trabajo, exigir al empleado su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, sin que dicho trabajo se pueda considerar como suplementario o extra.

Si los permisos no fueren remunerados, o en caso contrario lo fuese, pero no compensados con trabajo igual, la duración de tales permisos se descontara en el cómputo del trabajo al liquidar vacaciones, primas y cesantías.

ARTÍCULO 41°: PROCEDIMIENTO PARA TRAMITE DE PERMISO.

- a) El Trabajador solicitará el permiso y/o licencia de manera escrita mínimo con ocho (8) días de anticipación ante la Coordinación de Recursos Humanos, indicando la fecha, el motivo y tipo de licencia (remunerada o no remunerada).
- b) La Coordinación de Recursos Humanos, se encargará de estudiar, aprobar o no la solicitud.
- c) La Coordinación de Recursos Humanos enviará la respuesta al Trabajador, en un plazo de cinco (5) días, contados a partir de la fecha de recibo de la solicitud. En la respuesta se deberá indicar si fue aprobada o no, y en caso de ser afirmativa, también se indicará si el permiso será remunerado, no remunerado, con o sin compensación del tiempo. En caso de darse la compensación en tiempo, ésta debe realizarse después del permiso adjudicado y en horas distintas de su jornada ordinaria.
- d) La Coordinación de Recursos Humanos diligenciará la planilla de control de ausentismo y deberá ser enviada los primeros diez (10) días de cada mes a la Gerencia General.

PARÁGRAFO ESPECIAL: CASOS SUJETOS A PERMISO

- a. **POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR:** Como política interna, se otorgará un permiso remunerado de tres (03) días hábil, contados a partir de la fecha de la celebración del matrimonio.

- b. **POR LUTO** (Ley 1280 de 01-05-09): La empresa **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, concederá al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:

- *Padres
- *Hijos
- *Hermanos
- *Abuelos
- *Nietos

PRIMER GRADO DE AFINIDAD:

- *Cónyuges
- *Padres del cónyuge
- *Hijos extramatrimoniales del cónyuge

PRIMER GRADO CIVIL:

- *Padres adoptivos
- *Hijos adoptivos

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

- c. **LICENCIA DE MATERNIDAD** (Ley 1822 del 4 de enero de 2017): Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada y las dieciséis (16) semanas posteriores. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Si el parto es múltiple, se otorgará dos (2) semanas más a la licencia.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar a la empresa, un certificado médico, en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora.
- b. La indicación del día probable del parto.
- c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

- d. **LICENCIA DE PATERNIDAD** (Ley 1822 del 4 de enero de 2017 – Parágrafo 2), El compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera sentimental.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Sentencia C-005/17: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A TRABAJADOR QUE TENGA A CARGO CÓNYUGE EMBARAZADA O LACTANTE NO TRABAJADORA: Se emite sentencia de asequibilidad condicionada del numeral primero del artículo 239 y numeral primero del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que las prohibiciones de despido se extienden al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañera permanente o pareja sentimental de mujer en período de embarazo o lactancia y que sea beneficiaria de aquel. La protección se

Concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador al cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños.

- e. **ADOPCIÓN DE SALAS AMIGAS PARA LA FAMILIA LACTANTE** (Ley 1823 del 4 de enero de 2017): Cuando la empresa **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, supere un capital a 1.500 salarios mínimos legales vigentes o cuente con más de 50 empleadas, adecuará un espacio acondicionado y digno para que las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia, puedan extraer la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

El empleador deberá garantizar las condiciones adecuadas de las salas amigas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para que la trabajadora lactante pueda transportarla al hogar y disponer de ella y así alimentar al bebe en ausencia temporal de la madre.

- f. **DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.** La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de (2) dos a (4) cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido para la licencia de maternidad posparto. (Artículo 237 del C.S.T).

PARÁGRAFO: Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar.
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora expedida por la EPS.
- g. **NACIMIENTO DE NIÑOS PREMATUROS.** (Ley 1822 del 4 de Enero de 2017 – Artículo 1, Literal 5): La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas, o sea, la madre deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.
- h. **MUERTE DE LA MADRE O ENFERMEDAD GRAVE QUE IMPIDA EL DISFRUTE DE LA LICENCIA.** El tiempo de la Licencia de Maternidad que la madre no haya alcanzado a disfrutar, la disfrutará el padre y el empleador debe concederla. **Ejemplo:** si la madre murió en el parto, el empleador debe darle al padre una licencia por 18 semanas, si la madre falleció a las cuatro (4) semanas del parto, el empleador del padre, deberá darle una licencia por las catorce (14) semanas restantes. Por enfermedad grave de la madre donde se impida el disfrute de la misma, está la disfrutará el padre del recién nacido.
- i. **DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA:** La empresa **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S,** está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto (Art 238 C.S.T.).

CAPITULO VII

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

ARTÍCULO 42°: 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, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor Prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuesto, conforme a la ley mientras dichos beneficios se encuentran vigentes.

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 1990).

ARTÍCULO 43°: Se denomina jornal el salario estipulado por día y sueldo, el estipulado con periodos mayores. (CST, Artículo 133)

ARTÍCULO 44°: 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 este cese o, en su caso, en la oficina donde quede la pagaduría de la empresa o, en su caso, se podrá consignar en la cuenta bancaria o de ahorros del trabajador, cuyo número le sea dado a conocer a la empresa. (CST, Artículo138, num.1.)

ARTÍCULO 45°: 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 (CST, artículo 134).
3. La remuneración por el trabajo se estipulara por meses y se pagará conforme quede estipulado en el contrato o contratos respectivos, o en el otro si de estos, dentro de cada periodo quincenal vencido, y toda modificación a esta disposición será pactada de común acuerdo y consignada en el contrato de trabajo.

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.

ARTÍCULO 46°: 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 programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 47°: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados.

En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 48°: Todo trabajador dentro del 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 este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 49°: La empresa podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, la empresa podrá verificar que el trabajador dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

ARTÍCULO 50°: El funcionario que se encuentre afectado por alguna enfermedad que aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la salud del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el medico certifique que puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al Decreto 2351/65, Artículo 7 numeral 15.

ARTÍCULO 51°: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos Preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 52°: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO 1: 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 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 la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, artículo. 91).

ARTÍCULO 53°: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 54°: En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 55°: Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 56°: Los programas implantados en la empresa en razón de la medicina preventiva, bienestar de los trabajadores y programas de capacitación, no constituirán salario para el empleado.

ARTÍCULO 57°: La empresa debe llevar estadísticas de los accidentes de trabajo de las enfermedades profesionales para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes laborales o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad

ARTÍCULO 58°: 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 del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 59°: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.

- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Cumplir con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- k) Cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo y los Manuales de Procedimiento de la empresa.
- l) Asistir a los cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación a la cual la empresa le envíe en comisión o capacitación.

PARAGRAFO 1: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dadas (CST, Artículo.126).

PARÁGRAFO 2: TIPO DE EXAMENES Y VALORACIONES

- 1. EXAMENES PRE-OCUPACIONALES:** El Examen Médico Ocupacional se define con el acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen

Físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones según caso.

2. EXÁMENES OCUPACIONALES: La Empresa , deberá realizar en forma obligatoria son como mínimo, los siguientes:

- ✓ Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.
- ✓ Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
- ✓ Evaluación médica post – incapacidad o por reintegro.
- ✓ Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

3. EVALUACIONES MÉDICAS PRE-OCUPACIONALES O DE PRE - INGRESO: Son aquellas que realiza la Empresa para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

4. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS: Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.

- ✓ Evaluaciones médicas periódicas programadas: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.
- ✓ Evaluaciones médicas por cambios de ocupación: La Empresa tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral,

de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.

5. **EVALUACIONES MÉDICAS POST – INCAPACIDAD O POR REINTEGRO.** La Empresa ordenará la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post – incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.
6. **EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES DE EGRESO.** La Empresa realizará una evaluación médico ocupacional cuando el trabajador termina la relación laboral. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos laborales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, la Empresa elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.
 - ✓ El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo de La Empresa.
 - ✓ En ningún caso la Empresa podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional de los trabajadores.
 - ✓ El trabajador tendrá cinco (5) días hábiles a fin de realizar el respectivo examen médico de egreso.

ARTÍCULO 60º: MEDIDAS DE SEGURIDAD OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en especial las que ordene la empresa **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, como los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015 o normas posteriores vigentes), a fin de prevenir las enfermedades y los riesgos generados por el manejo de los elementos de trabajo o en el desarrollo de las actividades, especialmente para evitar accidentes laborales.

El trabajador deberá tener en cuenta los siguientes aspectos para la prevención de riesgos laborales:

1. El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales que prescriba la empresa ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, en los periodos previamente fijados.
2. El trabajador deberá someterse a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la empresa ACEITES DE CARTAGENA S.A.S en caso de enfermedad se atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico ocupacional profesional correspondiente.

3. Al ingresar a su puesto de trabajo, el trabajador deberá verificar los siguientes aspectos: equipos y enseres, mobiliario, bienes u otros elementos, e informar al Coordinador de Recursos Humanos RRHH y a la Coordinador de S.G.S.S.T, cualquier hecho o circunstancia que se considere peligrosa.
4. No distraerse ni distraer la atención de otros compañeros, en forma tal que los exponga a riesgos o accidentes de trabajo.
5. Respetar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa Coordinador de Recursos Humanos RRHH y a la Coordinador de S.G.S.S.T.
6. Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar cualquier siniestro.
7. Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares públicos o cerrados. (Ley 1335 de 2009 o norma posterior vigente).
8. Desconectar, proteger y/o guardar equipos o elementos de trabajo al concluir las labores o actividades.
9. Acatar y cumplir cabalmente con la norma del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que imparta la empresa ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, y la ARL respectiva.

PARÁGRAFO 1: La empresa ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, dispondrá lo necesario, para que se mantengan completamente libres de obstáculos, las áreas de trabajo o de circulación en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendio o los hidrantes.

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores de ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, y los terceros que pretendan ingresar a la entidad, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se implementen con fines de seguridad y protección, tanto del personal como de los bienes e instalaciones, por lo cual facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros que les sean requeridos, siempre que estas no lesionen su dignidad.

ARTÍCULO 61º: PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, el responsable del área de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo

en los términos establecidos en el Artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetaran a los decretos, 1562 de 2012, Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015 o normas posteriores vigentes.

ARTÍCULO 62º: RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD: La empresa ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador.

En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la empresa ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno a la entidad sobre el accidente, sin causa justificada. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Director de Recursos Humanos RRHH y a la Coordinador de SSSTA, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PARÁGRAFO 1: REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: La empresa ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, llevará un control en documento especial de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores. En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, área dentro de las instalaciones y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

ARTÍCULO 63º: REGLAMENTO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST): La empresa ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, y los trabajadores se someterán a las normas establecidas en el reglamento de seguridad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo o normas posteriores vigentes.

PARÁGRAFO: De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015 legislación vigente sobre el SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) de Conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 64º: POLÍTICA DE ALCOHOL DROGAS Y NO FUMADORES: ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, comprometida con el bienestar integral de sus empleados, contratistas, subcontratistas, clientes y visitantes y consciente del daño que ocasiona el consumo de las sustancias psicoactivas en las personas, propiedad y ambiente, invita a sus partes interesadas a cumplir con la siguiente política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas:

- ✓ Está prohibido la posesión, consumo, elaboración, venta, distribución y/o transporte de sustancias psicoactivas como alcohol, drogas y tabaco o medicamentos sin prescripción médica durante la ejecución de las actividades laborales, principalmente aquellas de alto riesgo como: conducción de vehículos y trabajo en alturas. Esto también aplica cuando se encuentren en representación de la compañía o en viajes de trabajo.
- ✓ Los colaboradores, contratistas y subcontratistas no deben presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas.
- ✓ Es responsabilidad de los colaboradores notificar a su Jefe Inmediato si un trabajador se encuentra en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas, para evitar que efectúe actos inseguros que atenten contra su integridad y/o la de los grupos de interés.
- ✓ No se permite el consumo de medicamentos prescritos o de venta libre que puedan afectar el desempeño laboral, sin soportes del médico tratante y previa notificación al Jefe Inmediato.
- ✓ La realización de una prueba de detección aleatoria, no excluye al colaborador de ser llamado a realizar pruebas de detección por incidentes o por comportamiento inusual o peligroso.
- ✓ Todo colaborador de ACEICAR que sufra dependencia al alcohol y/o drogas tiene la posibilidad de ser sometido a un proceso de rehabilitación a través de su Entidad Promotora de Salud y puede solicitar ayuda para tratar dicha dependencia al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero esta solicitud debe ser libre y espontánea.

La compañía dispondrá de recursos financieros, técnicos y humanos, a fin de diseñar y desarrollar programas preventivos y de capacitación que permitan crear una cultura de prevención hacia el consumo de sustancias psicoactivas.

La compañía dispondrá de todos los recursos legales y normatividad vigente que sobre la materia se regule, a fin de actuar de acuerdo con ellas.

El cumplimiento de esta política es condición de empleo y contratación para todas las personas que trabajan para la organización o en nombre de ella, para lo cual la alta dirección se compromete a facilitar los recursos necesarios para su implementación, sostenimiento y divulgación a todas nuestras partes interesadas.

PARÁGRAFO 1: El trabajador que llegue al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas, o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de la empresa ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, o durante la realización de las actividades, no se le permitirá laborar. Las sanciones serán determinadas con base en lo establecido en la escala de faltas y sanciones disciplinarias del presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2: Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que el trabajador involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se

Considerará **FALTA GRAVE** y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 3: La Sentencia SL8002-2014 emanada de la Corte Suprema de Justicia manifiesta lo siguiente: El hecho de que un trabajador se niegue a realizarse un examen de alcoholemia, puede ser un indicio del estado de embriaguez, No requiere prueba solemne. El presentarse al trabajo en estado de embriaguez puede constituir justa causa de despido si se considera grave por el juzgador o si ha sido estipulada como tal, en convención colectiva, pacto colectivo, contrato de trabajo o reglamento interno de trabajo. El trabajador puede negarse al examen de alcoholemia cuando no existen garantías para determinar con plena fiabilidad su estado, pero debe de poner de presente esta circunstancia al momento de la realización de la prueba. En determinados sectores de producción y en ciertas empresas el empleador puede tener dispositivos que le permitan medir el grado de ebriedad en que se presentan los trabajadores, lo que constituye una carga legítima no invasiva de derechos fundamentales. La gravedad de la conducta y la proporcionalidad de la decisión de despido por presentarse en estado de embriaguez deben ser examinadas en cada caso en particular, atendiendo factores como la labor, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la actividad. La prohibición de presentarse en estado de embriaguez tiene como finalidad la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para su salud.

ARTÍCULO 65º: POLITICA INTEGRADA AL SISTEMA DE GESTION: ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, es una empresa que provee soluciones innovadoras en materiales especializados de construcción mediante acompañamiento técnico, comprometida con la satisfacción de los clientes, la conservación del ambiente y el bienestar físico, mental y social de nuestros colaboradores y demás partes interesadas (clientes, proveedores, socios y Estado).

Por lo anterior nos comprometemos:

- Al cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables, además de otros que nuestra organización suscriba.
- A mantener altos niveles de calidad en la prestación del servicio que satisfaga al cliente y exceda sus expectativas.
- A implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la gestión de los riesgos laborales.
- A la Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de los respectivos controles.
- A la promoción de la calidad de vida laboral mediante el desarrollo de actividades enfocadas a la prevención de lesiones personales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y daños a la propiedad mediante el desarrollo de programas de gestión de riesgos prioritarios, de vigilancia epidemiológica y actividades de prevención, tales como: trabajo seguro en alturas, seguridad vial, biomecánico, y psicosocial.

- Al desarrollo de actividades que nos ayuden a prevenir la contaminación, minimizando los impactos socio ambientales identificados e inherentes a la operación relacionados con el uso adecuado de recursos y la generación de residuos.
- Al mantenimiento y mejoramiento continuo de altos estándares en calidad, seguridad, salud en el trabajo y Ambiente.
- A la asignación de los recursos necesarios (humanos, financieros, tecnológicos, materiales) para la implementación, mantenimiento y mejoramiento del sistema de gestión integral.

Esta política tiene alcance todos los centros de trabajo y colaboradores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratista. Su cumplimiento es condición de empleo y contratación para todas las personas que trabajan para la organización o en nombre de ella.

ARTÍCULO 66º: POLITICA DE SEGURIDAD VIAL: ACEITES DE CARTAGENA S.A.S, se Compromete a desarrollar actividades de prevención de accidentes de tránsito que puedan afectar la integridad física, mental y social de los colaboradores, contratistas, subcontratistas y miembros de la comunidad o causar daños a la propiedad y al medio ambiente.

Para cumplir este propósito, establece los siguientes preceptos:

- ✓ Los colaboradores, contratistas y subcontratistas que desarrollan labores mediante el uso de diferentes medios de movilización de propiedad y/o al servicio de **ACEICAR** deben cumplir con los lineamientos definidos por el estado en el código nacional de tránsito terrestre, la organización, clientes y otras partes interesadas. El incumplimiento de los aspectos legales o contractuales será responsabilidad del infractor.
- ✓ Todos los conductores que estén al servicio de la empresa deben tener la habilidad, experiencia, formación, educación, entrenamiento y la aptitud psicofísica para el desempeño de su labor. Así mismo, deben portar los documentos vigentes exigidos para la conducción de vehículos en las vías del territorio colombiano.
- ✓ Los contratistas, subcontratistas y personal propio provistos con vehículos de la empresa o de terceros para el ejercicio de su labor diaria, son responsables de participar en las diversas actividades que se programen y desarrollen por parte de la empresa, con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes de tránsito.
- ✓ Es responsabilidad de los conductores reportar al Jefe inmediato las novedades o daños detectados.
- ✓ La organización vigilará la responsabilidad y participación activa de los líderes de proceso, contratistas y conductores en la ejecución de las inspecciones y mantenimientos preventivos/correctivos de los vehículos, con el objeto de

Mantener un desempeño óptimo de los mismos y establecer medidas de control para evitar la ocurrencia de accidentes.

- ✓ En la conducción de vehículos de propiedad y/o al servicio de la Organización es obligatorio el uso del cinturón de seguridad, elementos de protección personal, el respeto de las señales de tránsito y de los límites de velocidad permisibles según las vías transitadas.
- ✓ El mantenimiento de los vehículos de propiedad y/o al servicio de la organización deberá realizarse en talleres avalados por la Autoridad Ambiental de la Región, con el objeto de garantizar la disposición final adecuada de los residuos peligrosos.
- ✓ Los conductores deben garantizar la tenencia de los equipos de carretera según la normatividad legal vigente.
- ✓ Está prohibido y por consiguiente la compañía no acepta ni tolera la conducción de vehículos en estado de embriaguez, bajo los efectos de sustancias psicoactivas y medicamentos prescritos o de venta libre que puedan disminuir su desempeño o capacidad de reacción.
- ✓ No se permite el uso de dispositivos electrónicos durante la conducción de vehículos.
- ✓ El uso de los medios de transporte de la organización está restringido al personal autorizado. De igual forma está prohibida su utilización en diligencias de tipo personal.
- ✓ La alta dirección destinará los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para dar cumplimiento a la política y lograr el mejoramiento continuo en la promoción de la cultura de la seguridad vial.

CAPITULO IX

ORDEN JERARQUICO.

ARTÍCULO 67°: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- | | |
|---|--------------------|
| • GERENTE GERNERAL: | GUILLERMO GOMEZ |
| • CORDINADORA CONTABLE Y RRHH | REBECA BRU E. |
| • ASISTENTE DE GERENCIA Y RRHH | DAYANA M. FORERO |
| • CORDINADORS ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO | NICOLAS MONTERROSA |
| • OPERARIOS LOGISTICOS | CONDUCTORES |

PARAGRAFO 1: ACEITES DE CARTAGENA S.A.S. Podrá variar el orden jerárquico de acuerdo con sus necesidades administrativas.

PARAGRAFO 2: De los cargos mencionados, tiene la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: GERENTE GENERAL, quien expresamente delegará tal función cuando sea necesario al COORDINADOR DE TALENTO HUMANO.

CAPITULO X LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 68°: Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato

De plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, artículo. 242, ords. 2º y 3º).

ARTÍCULO 69°: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.

8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por
18. chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
19. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
20. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
21. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
22. 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.
23. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
24. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

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 reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional Social, o que tengan 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 y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un acuerdo entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garantice plenamente la prevención de los riesgos para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma 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 XI
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 70°: Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrarios, 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 garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VIII 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 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, dificultad o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, 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, se le costeara su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandara su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprometidos los familiares que con el 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 el periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Proporcionar a sus trabajadores a libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento.
14. Proporcionar al trabajador carnet de identificación e indicarle la importancia del uso durante sus horas laborales o en ocasión y desarrollo al trabajo.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad social Integral a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, la dotación expresada en el artículo 57 del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 71°: Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar 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.

- 2) No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y confidencial sobre la empresa, sus documentos, sus productos y descubrimientos, los socios, los directivos y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denuncias delitos comunes
- 3) o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 4) Conversar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 5) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 6) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- 7) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- 8) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- 9) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar a viso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (CST, Artículo 58)
- 10) Ejercer de manera voluntaria todas aquellas labores o tareas conexas, accesorias y complementarias a la principal del cargo de asesorías, tales como el mantenimiento simple y rutinario de las máquinas y herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación del equipo y del sitio de su trabajo.
- 11) No trasladar en vehículos de **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S.**, a personas objetos ajenos y extraños a ellas sin previa autorización, ni prestar tales vehículos a los empleados o personal no autorizado.
- 12) No prestar ni comercializar sin previa autorización, o con destinación distinta a la definida por la organización, al material o producto del inventario de la empresa **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S.**

- 13) Usar las dotaciones de Uniformes suministrado por **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, Durante la jornada laboral en las formas establecidas.
- 14) Presentarse de manera puntual en el lugar acordado con la empresa para el transporte a las oficinas de **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, en caso tal la compañía suministre este servicio.
- 15) Asistir a las reuniones de trabajos generales o de grupos organizadas o convocadas por la empresa.
- 16) Cumplir con los programas de salud ocupacional impartidos por la compañía, incluyendo normas de seguridad e higiene industrial.
- 17) Usar los elementos de protección personal en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.
- 18) Dar cuenta de inmediato a su jefe directo si su E.P.P. ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición. Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénico.
- 19) Portar visiblemente ante el empleador y terceros el carnet, con ocasión y en desarrollo de sus labores.
- 20) Revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pueda causar un accidente, informando a su jefe directo toda situación de riesgo.
- 21) Mantener su área de trabajo limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustibles.
- 22) Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, de los manuales de funciones y procedimientos y normas de la empresa.
- 23) Coordinar y revisar el trabajo que ejecuta cada uno de los subalternos con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos propuestos.
- 24) Las establecidas en el artículo 58 del CST. Y demás normas laborales aplicables, y en los contratos individuales.
- 25) Mantener su área de trabajo limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustibles.

CAPITULO XII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 72°: 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 estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. El Banco Popular, de acuerdo con 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.
 - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, 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 motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores 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 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del 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.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, artículo 59).

ARTÍCULO 73°: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, de acuerdo a
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. 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.
9. Exceder los límites de velocidad permitidos por la empresa en vehículos y maquinarias en el desarrollo de sus funciones.
10. El no uso del carnet.
11. Destinar el tiempo a las labores distintas propias del trabajo.
12. Deformar, modificar o mutilar los informes y demás elementos de trabajo.
13. Llegar con retardo o no salir al trabajo.
14. Jugar con dinero en cualquier forma dentro de la compañía.
15. Solicitar a sus compañeros de trabajo préstamos en dinero.
16. Manejar u operar vehículos, equipos o maquinas que no se les haya asignado o para lo cual no tienen debida autorización.
17. Dormir en horas de trabajos.
18. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
19. Ocuparse en actividades distintas a las relacionadas con su puesto de trabajo, sin autorización de su superior.
20. Durante y después del termino del contrato de trabajo, el trabajador se compromete a no suministrar directa o indirectamente, a terceras personas o a utilizar para su propio beneficio e información, secretos de comercio, información confidencial de clientes, empleados, contratistas, datos técnicos, comerciales, laborales o contables a que tenga acceso durante la prestación de sus servicios como trabajador ni cualquier otro asunto que se le hay informado en desarrollo de las actividades de **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S.**, excepto lo requerido por la ley o autorizado por el representante legal de la organización.
21. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, llamarlos por apodos, palabras ofensivas, etc.
22. Elaborar o ayudar a elaborar productos prestar servicios iguales, similares conexo a los de la compañía, ya sea como asalariado en otra entidad, como socio o independiente, sin autorización escrita de la compañía.

23. portar medios de distracción durante el trabajo, tales como radios, revistas, libros, juegos, periódicos, etc.
24. Rifar, cambiar, vender o negociar en cualquier forma objetos durante el trabajo.
25. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales, en el sitio de trabajo o durante el horario de trabajo.
26. Cambiar el sitio de trabajo del lugar asignado a otro, por razones distintas a las de su trabajo y sin autorización de su inmediato superior.
27. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la compañía le haya ordenado, o para la cual haya concedido permiso, dentro o fuera de la compañía.
28. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad industrial o negarse a usarlos.
29. Dar información no cierta en cuanto al subsidio familiar, de transporte u otros beneficios.
30. Entrar o sacar paquetes, bolsas y objetos semejantes de las instalaciones o lugares de la compañía donde está prohibido, sin mostrar el contenido al representante de la compañía, o A los celadores o vigilantes.
31. Irrespetar o dar mal trato al personal de la compañía y a quienes presenten servicios a esta, sean o no trabajadores de la misma.
32. Fumar en todas las instalaciones de la compañía, así como portar cigarrillos, fósforos y encendedores al interior de las instalaciones de la empresa.
33. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que este bajo su custodia.
34. Faltar en cualquier forma a sus funciones establecidas en los numerales de funciones, descripción de cargos, etc.
35. Las previstas en el artículo 60 del Código Sustantivo Del Trabajo, leyes pertinentes y en los contratos individuales.
36. Se prohíbe a los trabajadores realizar sus necesidades fisiológicas en lugares de la planta o de las instalaciones administrativas, o al lugar al que fue enviado a trabajar diferentes a los baños asignados. La violación de ésta norma será causal del retiro del trabajador.

37. Se prohíbe ingerir los alimentos en lugares o comedores diferentes a los asignados por el empleador o a quien represente a este último.

38. Brindar información a terceros que sea considera confidencial para la compañía, o información como el *know how* de la compañía.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 74°: La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en le contrato de trabajo. (Artículo 114, CST). De aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oído al trabajador inculpado como a su representante, si lo hubiere. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 75°: El incumplimiento de algunas obligaciones o la violación de algunas de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento o en el contrato individual, siempre que a juicio de **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, darán lugar a la aplicación de alguna de las siguientes medidas:

- a) **AMONESTACION:** Consisten en la advertencia verbal que el jefe inmediato hace a la amonestación no se considera sanción.
- b) **LLAMADO DE ATENCION:** Se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa una nueva falta leve o en caso de que a juicio del empleador necesario.
- c) **SUSPENSION DISCIPLINARIA:** La organización podrá imponerla en caso de falta o violación de deberes laborales por parte del trabajador, que a juicio de ella no ameriten terminación del contrato de trabajo con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de tres (3) días por la primera vez ni de ocho (8) días en caso de reincidencia. No podrá existir suspensión del trabajo sin previa diligencia de descargos.
- d) **MULTA:** Es la sanción monetaria que se le impone al trabajador que comete una falta y no puede exceder la quinta parte del salario de un día y solo se causara por falta o por retardo en el trabajo.

El valor de las multas se consignara en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

Las multas que se prevean, sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento

El empleador podrá descontar las multas del valor de los salarios. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

e.) **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** Es la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

ARTÍCULO 75°: Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) 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 por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.
- e) Cuando un trabajador tache de falso un documento, y se decida en contra del trabajador que lo tachó de falso.

- f) Consumir los alimentos en lugares diferentes asignados por el empleador, o a quien represente este último.
- g) La omisión en informar el estado de sus elementos o herramientas entregados para laborar.
- h) Inasistencia a reuniones que tenga como objetivo capacitación a normas y directrices encaminadas a la capacitación de seguridad e higiene en el trabajo, o cualquier otra que implique indicaciones para la salud y cuidado del trabajador en cumplimiento de su funciones.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 85°: Constituyen faltas graves, y podrá la sanción impuesta ser causal de despido por justa causa, las siguientes:

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión tendientes a obtener un provecho indebido.
- b) Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en su área de trabajo asignada.
- f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento.
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o

Aún por tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- i) El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador o de quien representa a este.
- j) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte de los trabajadores de las obligaciones convencionales o legales.
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa.
- l) La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- n) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- o) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- p) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- q) Será falta grave, cuando el trabajador en su horario de trabajo y en el área asignada para laborar se encuentre inactivo y / o en área diferente a la cual se le ordeno trabajar
- r) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- s) Quebrantar la promesa de confidencialidad que pactó el trabajador con el empleador.
- t) Manejar u operar vehículos, equipos o maquinas en velocidades no permitidas por la establecida por la empresa.
- u) El no cumplimiento de las medidas de seguridad pre-establecidas por la empresa a la cual fue asignado el trabajador por la compañía.

- v) El inadecuado uso de los elementos de protección personal en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo y se encuentre laborando.
- w) La no asistencia a la diligencia de descargos o contestación deficiente al formato de imputación de cargos o de pronunciamiento expreso sobre los hechos de ella, o las afirmaciones o negaciones contrarias a la realidad, harán presumir ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en el formato de imputación de cargos, por consiguiente se atenderá a las sanciones imputadas o al despido con justa causa si diere lugar al mismo. De acuerdo al artículo 107 del presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO XIV

PROCEDIMIENTOS DE DESCARGOS, FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

El proceso disciplinario de descargos se regirá por el imperio de la Constitución Política de Colombia, Principios Generales del Código Sustantivo del Trabajo y los siguientes Principios.

ARTÍCULO 76°: Principio de legalidad. El *órgano encargado de la diligencia de descargos*, en las faltas que deriven en sanción disciplinaria, patrimonial, amonestación, llamado de atención, está sometida al imperio de la Constitución Política, La Ley laboral, el presente Reglamento Interno de Trabajo, la equidad, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina. Las faltas por las cuales se podrá sancionar a un trabajador, tendrán su fundamento en la Ley, reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, o pacto colectivo. Nunca se podrá sancionar a un trabajador con base en una falta que no esté contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 77°: Principio de Publicidad. Es deber del *órgano encargado de la diligencia de descargos* notificar por escrito al trabajador imputado de los cargos por los cuales se le acusa. De igual manera notificar de los actos subsiguientes al procedimiento hasta la culminación del mismo.

ARTÍCULO 78°: Derecho de defensa. Una vez iniciado el procedimiento y el trabajador adquiriera la condición de imputado, tendrá derecho a:

- a) No ser obligado a declarar en contra de sí mismo;
- b) No auto incriminarse;
- c) No se utilice el silencio en su contra;
- d) poder controvertir oportunamente las pruebas documentales, videos, fotografías, documentos, así como las pruebas testimoniales, que pretenda hacer valer el *órgano encargado de la diligencia de descargos, o quien imputa e investiga*, como fundamento para la imposición de la sanción.
- e) Ser oído, asistido y representado por un representante de los trabajadores, en caso de existir dicha figura en la empresa, o en su defecto si el trabajador es sindicalizado deberá estar asistido por un representante de la organización sindical a que pertenezca. Quien represente al trabajador, actuará como un apoyo del mismo, sin embargo, no intervendrá en el interrogatorio realizado al trabajador.
- f) Ser asistido gratuitamente por un traductor suministrado por la empresa, en el caso de no poder entender o expresarse en el idioma oficial; o de un intérprete en el evento de no poder percibir el idioma por los órganos de los sentidos o hacerse entender oralmente. Lo anterior no obsta para que pueda estar acompañado por uno designado por él;
- g) Tener comunicación privada con el representante de los trabajadores antes de comparecer frente a las autoridades del empleador;
- h) Conocer los cargos que le sean imputados, expresados en términos que sean comprensibles, con indicación expresa de las circunstancias conocidas de modo, tiempo y lugar que los fundamentan, las pruebas en que fundamenta la acusación el empleador y el pleno conocimiento del proceso disciplinario, incluyendo términos, actuaciones, derechos y deberes, los cuales serán informados en el *formato de imputación de cargos*.
- i) Disponer de tiempo razonable y de medios adecuados para la preparación de la defensa. De manera excepcional podrá solicitar prorrogar por una vez la diligencia de descargos, justificando el motivo de la solicitud;
- j) Solicitar, conocer y controvertir las pruebas;
- k) Tener una diligencia de descargos oral, contradictorio, concentrado, imparcial, con intermediación de las pruebas y sin dilaciones injustificadas, en el cual pueda, si así lo desea, por sí mismo o por conducto del representante de los empleados, interrogar a los testigos

de cargo y a obtener la comparecencia, de testigos o perito que puedan arrojar luz sobre los hechos objeto del debate; el trabajador tendrá la posibilidad de allegar pruebas científicas que apoyen su inocencia en la falta cometida, la ausencia de actuar con mala fe en la misma. La empresa podrá hacer uso de su personal científico calificado para efectos de apoyar sus acusaciones, la prueba dada por este personal, deberá ser trasladada al ente encargado de la diligencia de descargos, quien, a su vez, podrá pedir ampliación, aclaración o controvertir la prueba con otro experto en la materia a su cargo y costo.

l) Renunciar a los derechos contemplados en los literales b) y k) siempre y cuando se trate de una manifestación libre, consciente, voluntaria y debidamente informada. En estos eventos requerirá siempre la asesoría de quien lo represente, o de quien haga sus veces, si existiere.

ARTÍCULO 79°: Derecho de contradicción y controversia de la prueba. La práctica de pruebas y el debate deberán realizarse de manera continua, con preferencia en un mismo día, si ello no fuere posible se hará en días consecutivos, sin perjuicio de que el *órgano encargado de la diligencia de descargos* excepcionalmente la suspenda por un término de tres (3) días, si se presentaren circunstancias especiales que lo justifiquen. En todo caso el *órgano encargado de la diligencia de descargos* velará porque no surjan otras diligencias concurrentes, de modo que concentre su atención en un solo asunto.

ARTÍCULO 80°: Doble instancia. Podrá interponerse el recurso de apelación sobre las decisiones impartidas por el Coordinador de Talento Humano, o ante Gerencia General cuando a quien se imputa es el Coordinador de Talento Humano.

ARTÍCULO 81°: Presunción de inocencia. Antes y durante la imputación de los cargos todo trabajador se presume inocente y debe ser tratado como tal, mientras no quede en firme decisión sancionatoria emitida por *órgano encargado de la diligencia de descargos*.

La carga de la prueba corresponde al departamento en donde se encuentra asignado el trabajador, de igual manera si este no se encuentra asignado a departamento específico la carga le corresponderá a quien impute los cargos, en todo caso no podrá invertirse la carga de la prueba.

ARTÍCULO 82°: Imparcialidad. El *órgano encargado de la diligencia de descargos*, debe actuar con funciones de control de garantías, legalidad, de igual manera debe estar revestida por la objetividad durante la actuación disciplinaria hasta la culminación de la misma. De igual manera cuando a quien le corresponde dirigir la diligencia es a Gerencia General.

ARTÍCULO 83°: Non Bis inidem. Prohíbese acusar, e imputar al trabajador por la misma causa dos veces, a menos que se configuren en situaciones de modo, tiempo y lugar diferentes.

ARTÍCULO 84°: Cosa Juzgada. De acuerdo a la seguridad jurídica, toda decisión ordenada por el *órgano encargado de la diligencia de descargos*, hará tránsito a cosa juzgada, una vez vencido el término establecido para apelación de la decisión.

ARTÍCULO 85°: Prohibición de la Reformatio in pejus. Se prohíbe agravar la situación del apelante único.

ARTÍCULO 86°: Debido Proceso. El debido proceso se garantizará y aplicará a todas las actuaciones. Es nula de pleno derecho la prueba obtenida con violación del debido proceso.

DE LA COMPETENCIA

ARTÍCULO 87°: Competencia de Talento Humano. Corresponde al departamento de Talento Humano, en cabeza del Coordinador (a) el conocimiento en primera instancia de las faltas disciplinarias en que pueda incurrir un trabajador con ocasión o desarrollo de sus funciones, o que en su defecto practique actos que perjudique el buen nombre de la empresa.

Para las funciones que le competen a Talento Humano, La Gerencia General a plena discreción, podrá delegar u asignar órgano o persona capacitada para cumplir la función de primera instancia, no obstante, podrá dirigir la diligencia, más no podrá imponer sanciones, las mismas serán de competencia de la Coordinación de Talento Humano.

De igual manera la COORDINACION DE TALENTO HUMANO, conocerá de las faltas y prohibiciones en que incurran los trabajadores comunicadas por las áreas encargadas de supervisión, vigilancia y control de las actividades de la empresa, señaladas en los artículos 66 al 70 del presente Reglamento Interno del Trabajo.

ARTÍCULO 88°: Competencia de Gerencia General. Corresponde a la Gerencia General, el conocimiento en segunda instancia de los procedimientos disciplinarios que se tramiten ante el departamento de Talento Humano.

La Gerencia General a plena discreción, podrá delegar u asignar órgano o persona capacitada para cumplir la función de segunda instancia, no obstante, podrá prescindir la diligencia, más no podrá imponer sanciones, quien tiene tal competencia es la Gerencia General.

Será función de la Gerencia conocer en primera instancia de las faltas disciplinarias en que pueda incurrir la Coordinación (a) de Talento Humano con ocasión o desarrollo de sus funciones, o que en su defecto practique actos que perjudique el buen nombre de la empresa.

En este caso, la segunda instancia se surtirá ante la Asamblea General de accionistas de la compañía.

ARTÍCULO 89°: Competencia Asamblea General de Accionistas. Corresponde a la Asamblea General de Accionistas conocer en segunda instancia de las faltas disciplinarias en que pueda incurrir el *Director (a) de Talento Humano* con ocasión o desarrollo de sus funciones, o que en su defecto practique actos que perjudique el buen nombre de la empresa.

Las decisiones tomadas por la Asamblea General de Accionistas se sujetarán a las reglas del *Quórum* preestablecidas en los estatutos sociales.

ARTÍCULO 90°: Deberes de Gestión Humana, Gerencia General, Asamblea General de Accionistas. Son deberes de Gestión Humana, en cabeza del Coordinador de Talento Humano, Gerencia General y Asamblea General de Accionistas, sin perjuicio de las preestablecidas, las siguientes:

1. Dirigir el proceso disciplinario, velar por su rápida solución, presidir las diligencias de descargos, adoptar las medidas contundentes para impedir la paralización y dilación del proceso.
2. Hacer efectivo la totalidad de los principio rectores desde el momento de la presentación del ***formato de impugnación de cargos***, hasta la decisión en firme.
3. Prevenir, remediar, sancionar o denunciar por los medios legales, los actos contrarios al reglamento interno de trabajo, dignidad de la justicia, lealtad, honestidad y buena fe que deben observarse en el proceso, lo mismo que toda tentativa de fraude procesal.
4. Emplear los poderes que este reglamento le concede en materia de pruebas para verificar los hechos en que se fundamentan la imputación de cargos.
5. Motivar la decisión y las demás comunicaciones, salvo las comunicaciones de mero trámite.
6. Dictar los comunicados y decisión dentro de los términos asignados por este Reglamento, fijar diligencia de descargos en la oportunidad asignada y asistir a ellas.
7. Guardar reserva sobre las decisiones que deban dictarse en el proceso disciplinario.
8. Realizar el control de legalidad de cada actuación una vez agotada cada etapa del proceso.
9. Usar los medios magnéticos, electrónicos, físicos y tecnológicos en las oportunidades necesarias.

ARTÍCULO 91°: Poderes de Ordenación. Dirección de Talento Humano, en cabeza de la Gerencia General y Asamblea General de Accionistas, tendrá los siguientes poderes de ordenación e instrucción:

1. Rechazar cualquier solicitud que sea notoriamente improcedente o que implique una dilación manifiesta.
2. Ordenar al *departamento o persona investigadora e imputadora*, y al trabajador procesado aclaraciones y explicaciones en torno a las posiciones y peticiones que presenten.
3. Ratificar, por el medio más expedito posible, la autenticidad y veracidad de las excusas que presente el trabajador y todas las personas implicadas en el procedimiento.
4. Los demás que se consagren en la Ley laboral y en este Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 92°: Poderes correccionales. La Coordinación de Talento Humano, en cabeza el Director, Gerencia General y Asamblea General de Accionistas, tendrá las siguientes funciones correccionales:

1. Expulsar de las diligencias de descargos a quienes perturben su curso.
2. Ordenar que se devuelvan los escritos irrespetuosos contra el empleador, trabajador, y en general cualquier persona.

ARTÍCULO 93°: Departamento o persona investigador e imputador En principio será el jefe del departamento, supervisor o director de donde se encuentra asignado el trabajador imputado, también podrá ser cualquier persona que laboré en la compañía o a petición de terceros contratantes y /o Contratistas.

ARTÍCULO 94°: Funciones del departamento o persona investigador e imputador.

- 1.) Investigar y acusar al presunto trabajador(es) que incurrió en la falta estipulada en el presente reglamento interno de trabajo.
- 2.) Diligenciar el *formato de imputación de cargos*, de acuerdo a los requisitos señalados en el presente reglamento interno de trabajo.
- 3.) Señalar las pruebas pertinentes y conducentes las cuales sustentan los hechos imputados al trabajador.
- 4.) Presentar el *formato de imputación de cargos* ante el órgano encargo de la *diligencia de descargos*.
- 5.) Encontrarse presente al momento de la diligencia de descargos, salvo justificación por inasistencia.

FORMATO DE IMPUTACIÓN DE CARGOS Y PRESENTACIÓN DEL MISMO

ARTÍCULO 95°: Para iniciar diligencia de descargos deberá diligenciarse formato con los siguientes requisitos:

1. Dirigido ante el departamento pertinente, el cual podrá ser Coordinación de Talento Humano, Gerencia, o Asamblea de accionistas, lo cual dependerá de la persona imputada.
2. Nombre, identificación, cargo y domicilio de a quien se le imputan los cargos. El domicilio será el declarado por el trabajador a la firma del contrato laboral o en su defecto cuando lo suministra al empleador.
3. Nombre, identificación, cargo y domicilio de quien imputa los cargos.
4. Los hechos y cargos imputados, fundamentados, debidamente determinados, clasificados y numerados y narrados en forma ordenada y comprensible.
5. La señalización de las pruebas que se pretendan hacer valer.

ARTÍCULO 96°: Presentación de *Formato de imputación de cargos*. Se entregará ante el departamento pertinente el cual podrá ser la Coordinación de Talento Humano, Gerencia, Asamblea de accionistas, quien dejará constancia de la fecha de su recepción, con copia de recibido.

CITACIONES Y NOTIFICACIONES

ARTÍCULO 97°: Rechazo del formato de imputación de cargos. El departamento que recepcione el *formato de imputación de cargos* podrá admitirlo siempre que reúna los requisitos aquí prescritos, de lo contrario lo inadmitirá para que en el término de hasta tres (3) días lo corrija, si en ese término no es corregido, se *rechazará el formato de imputación de cargos y no se podrá continuar con el proceso disciplinario*.

ARTÍCULO 98°: Citación para la diligencia de descargos. Una vez recibido y cumplido en su totalidad los requisitos del *formato de imputación de cargos*, el *órgano encargado de la diligencia de descargos*, deberá: **(I)** Emitir *formato de aceptación para diligencia de descargos*, el cual será notificado en el término de dos (2) días hábiles laborales al *departamento o persona investigador e imputador*, para que este tenga conocimiento del mismo, y pueda citar a los testigos y al perito a la diligencia de descargos, si se pretendiera hacer valer tales medios probatorios; **(II)** Citará al trabajador imputado, dentro del diez (10) días hábiles laborales, antes de la *diligencia de descargos*, la citación comprenderá la fecha, hora y lugar para la diligencia, y los hechos o motivos por los cuales se le cita, con el fin de que para el día de la diligencia pueda presentar las pruebas que pretenda hacer valer; **(III)** la citación a los testigos y/o perito pretendidos por el *órgano encargado de la diligencia de descargos, el trabajador o el departamento o persona investigador e imputador* se hará de acuerdo a las reglas establecidas en el capítulo de prueba testimonial del presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 99°: Notificación de la citación. La citación a la *diligencia de descargos* se surtirá mediante la entrega, en medio físico o por mensaje de datos, garantizando siempre

la integridad de la información y utilizando el medio más expedito, asegurando la comunicación efectiva al trabajador.

ARTÍCULO 100°: Podrá retirarse el *formato de imputación de cargos* siempre que no se le haya notificado al imputado del mismo.

ARTÍCULO 101°: Corrección del formato de imputación de cargos. Quien imputa podrá corregir, aclarar o reformar el *formato de imputación de cargos* en cualquier momento, desde su presentación y hasta antes de la citación a la *diligencia de descargos*, observando siempre los principios rectores que deben acompañar las actuaciones propias del proceso disciplinario contemplado en el presente reglamento interno.

ARTÍCULO 102°. En caso de reforma del *formato de imputación de cargos*, posterior a la notificación al imputado, el acto que la admite se notificará personalmente, y en él se ordenará correr traslado al trabajador imputado por un (1) día desde la notificación.

ARTÍCULO 103°: Dentro del nuevo traslado el imputado podrá ejercitar las mismas facultades que durante el inicial.

CONTESTACIÓN

ARTÍCULO 104°: La contestación a la *citación para la diligencia de descargos* será oralmente en la misma diligencia, y el trabajador en voz alta y clara manifestará:

1. El nombre del imputado, su domicilio, y número de identificación, el de quien le represente, si así lo ha querido.
2. Cargo el cual ejerce en la empresa.
3. Pronunciamiento expreso y concreto sobre los cargos imputados y los hechos del formato de imputación de cargos, con indicación de los que se admiten, los que se niegan y los que no le constan. En los dos últimos casos manifestará en forma precisa y unívoca las razones de su respuesta. Si no lo hiciere así se presumirá cierto el respectivo hecho.
4. La relación de las pruebas presentadas por el imputado, dentro de la diligencia.

ARTÍCULO 105°: La no asistencia a la diligencia de descargos o contestación deficiente al formato de imputación de cargos o de pronunciamiento expreso sobre los hechos de ella, o las afirmaciones o negaciones contrarias a la realidad, harán presumir ciertos

los hechos susceptibles de confesión contenidos en el formato de imputación de cargos, por consiguiente se atenderá a las sanciones imputadas o al despido con justa causa si diere lugar al mismo.

ARTÍCULO 106°: Allanamiento. El trabajador imputado, podrá aceptar expresamente a través de la *confesión* los hechos imputados, caso en el cual se procederá a dar por terminada la diligencia y a imponer la sanción correspondiente en la misma actuación.

ARTÍCULO 107°: Si la empresa tuviere sucursales, y solo exista un *órgano encargado de la diligencia de descargos* en la sucursal principal, todas las diligencias se llevarán a cabo en tiempo real, a través de medios tecnológicos y audiovisuales.

ARTÍCULO 108°: Copias. El trabajador podrá solicitar y obtener la expedición y entrega de copias de todo el trámite de descargos, a petición verbal.

TÉRMINOS

ARTÍCULO 109°: Los términos señalados en el presente reglamento interno, son perentorios e improrrogables salvo que el *órgano encargado de la diligencia de descargos* considere pertinente prorrogarlos, por justa causa motivada.

ARTÍCULO 110°: Diligencia de descargos. La diligencia se adelantará en días y horas hábiles laborales, sin perjuicio de que el órgano encargado de dirigirla, estipule un día y hora diferente.

El órgano encargado de la *diligencia de descargos* cumplirá estrictamente los términos señalados en este Reglamento Interno de Trabajo para la realización de sus actos.

A falta de término estipulado, El órgano encargado de la *diligencia de descargos* señalará el término que estime necesario para su realización de acuerdo con las circunstancias y podrá prorrogarlo, por justa causa motivada.

ARTÍCULO 111°: En los términos señalados en este Reglamento Interno de Trabajo, se tendrá en cuenta el término de la distancia en caso de que el empleado preste servicios al empleador en sucursales, agencias, clientes o se encuentre en comisión en sede por fuera de su lugar habitual de trabajo, o en caso en que el *departamento encargado de la diligencia de descargos* se encuentre centralizado en sede diferente a en la que presta servicios el trabajador.

Los días se contarán de conformidad con la jornada laboral comunicada en este mismo Reglamento Interno de Trabajo.

En caso de que sean terceros contratantes y /o Contratistas, quienes soliciten la imputación de cargos, deberá ser un empleado autorizado de la compañía quien formule el *formato de imputación de cargos*.

REGLAS DE LA DILIGENCIA DE DESCARGOS Y PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 112°: La diligencia de descargos se sujetará a las siguientes reglas:

- 1.) Toda diligencia iniciará en el primer minuto de la hora señalada para ellas.
- 2.) Durante toda la diligencia de descargos El *órgano encargo de la diligencia de descargos* deberá realizar control de legalidad, sobre cada actuación para corregir o sanear los vicios que configuren irregularidades o nulidades.
- 3.) **Iniciación, concurrencia y Acta de apertura.** Toda diligencia será presidida por el *órgano encargo de la diligencia de descargos*. Los intervinientes serán el trabajador imputado, el representante de este, si es el caso, el *departamento o persona investigador e imputador*, los testigos y perito, si hubieren. La presencia de los anteriores intervinientes quedará consignada por escrito, y firmada por los mismos, para tal función podrá designarse un trabajador de la empresa como secretario (a) quien dejará todo sentado por escrito. La ausencia de alguno de los anteriores genera la nulidad de la respectiva actuación.

PARAGRAFO 1: Si el *departamento o persona investigadora e imputadora*, no puede asistir a la diligencia de descargos, bastará con el *formato de imputación de cargos* diligenciado previamente y la diligencia correrá normalmente.

PARAGRAFO 2: Cualquier entidad competente, el trabajador, o empresa contratante o contratista podrá solicitar por escrito copia simple del *Acta de apertura* y para su obtención deberá proporcionar los medios necesarios para ella.

- 4.) Una vez identificados los intervinientes, el secretario previamente nombrado estará atento en transcribir la totalidad de lo ocurrido en la diligencia de descargos.
- 5.) El *órgano encargo de la diligencia de descargos*, leerá a viva voz y claridad los hechos y cargos imputados al trabajador, concederá la palabra a la *persona investigadora e imputadora*, si asistiere para que él mismo confirme los hechos y cargos.
- 6.) **Oportunidad del investigador e imputador.** Posteriormente, presentará y exhibirá las pruebas que pretende hacer valer el *investigador e imputador*, si no asistiere las

Presentará el *órgano encargo de la diligencia de descargos*, teniendo en cuenta solo las pruebas aportadas en el *formato de imputación de cargos*.

- 7.) A continuación podrá el *órgano encargado de la diligencia de descargos*, presentar las pruebas que pretenda hacer valer, no obstante siempre realizará interrogatorio al trabajador imputado.
- 8.) **Oportunidad del trabajador.** Acto seguido el trabajador imputado podrá contestar al *formato de imputación de descargo*, manifestándose sobre los hechos, los

Cargos y podrá hacer valer las pruebas que pretende y contradecir las previamente presentadas.

- 9.) **Acta de cierre de Descargos.** Una vez escuchado al trabajador en la diligencia de descargos, se deberá levantar un acta como constancia de lo que se trató allí, la cual se deberá firmar por todos los que asistieron.

Parágrafo único. Si el trabajador imputado se niega a firmar el *Acta de cierre*, el órgano encargado de la diligencia de descargo dejará constancia del hecho en la misma acta, y quienes asisten a la misma darán fe de la negación del trabajador a firmar.

SUSPENSIÓN DE LA DILIGENCIA DE DESCARGOS

ARTÍCULO 113°: El órgano encargado de la *diligencia de descargos* la suspenderá cuando consideren sea necesario por la calidad y grado de complejidad del caso, de igual manera se suspenderá cuando el trabajador acredite incapacidad o calamidad grave.

ARTÍCULO 114°: De demostrarse que la acreditación de la incapacidad o calamidad grave, no es suficiente, sin claridad, o incongruente en su forma y / o fondo, se tendrá por no válida y se continuará con la *diligencia de descargos*.

FORMATO DE ACUSACIÓN O ABSOLUCIÓN

ARTÍCULO 115°: Una vez analizada el acta de descargos, en su integridad, por parte del *Órgano encargado de la diligencia de descargos*, determinará las siguientes posibilidades: **(I)** Absolución de los cargos imputados al trabajador **(II)** amonestación por su conducta. **(III)** llamado de atención **(IV)** suspensión al contrato de trabajo. **(V)** multa. **(VI)** Terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 116°: Formato de resolución de diligencia de descargos. El mismo deberá comprender:

- 1.) Nombre del trabajador
- 2.) Número de identificación del trabajador.
- 3.) Domicilio.
- 4.) Cargo en la empresa.
- 5.) Departamento o *persona investigador e imputador* del cargo o cargos.
- 6.) Motivación de la decisión a tomar, teniendo en cuenta los hechos, cargos imputados y pruebas aportadas y controvertidas oportunamente.
- 7.) Resolución firmada por quien tiene competencia para la absolución, imposición de amonestación, llamado de atención, multa, suspensión, o terminación del contrato.

ARTÍCULO 117°: Imposición de sanciones. La imposición de sanciones estará a cargo del Gerente General de la empresa, quien podrá delegar expresamente y por escrito la misma función al Gerente Administrativo o a la Dirección de Talento Humano.

ARTÍCULO 118°: Notificación del formato de resolución de diligencia de descargos. El departamento encargado de la diligencia de descargos citará en el término de dos (2) días hábiles laborales siguientes a la terminación de la *diligencia de descargos* al domicilio del trabajador o al correo electrónico aportado por este, para que asista al *Departamento que dirigió la diligencia de descargos* y este le notifique personalmente de la decisión tomada en el *formato de resolución de diligencia de descargos*. Si la parte resolutive del *formato de diligencia de descargos* fuese la terminación del contrato de trabajo, se citará al domicilio del trabajador en el término de cuatro (4) días hábiles laborales siguientes a la terminación de la diligencia de descargos o al correo electrónico aportado por él trabajador para que asista a la empresa y se le notifique de la decisión.

Parágrafo único. Si en los dos eventos anteriormente descritos el trabajador se reusa a recibir la citación para notificarse, o aun recibéndola no asistiere, quedará constancia en la misma, y no dará impedimento para la imposición de la resolución de la diligencia de descargos, no obstante en el segundo evento si se tratará de trabajador con fuero sindical o estabilidad reforzada, no podrá proceder el despido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 119°: Requisitos del formato de citación de la resolución de la diligencia de descargos. Deberá contener

- 1.) Nombre del trabajador a quien se dirige.
- 2.) Número de identificación.
- 3.) Cargo.
- 4.) Motivación de la citación.
- 5.) Fecha, hora a asistir a la empresa.

ARTÍCULO 120°: Notificación. Se le entregará copia al trabajador de la resolución de la diligencia de descargos. Cuando la resolución consista en el despido deberá además de la misma anexar: **(I)** Carta de terminación del contrato laboral. **(II)** los últimos tres pagos de aportes al sistema de seguridad social; **(III)** discriminación detallada de su liquidación de prestaciones sociales; **(IV)** la especificación si hubiere de los descuentos que se le hacen del salario por concepto de préstamos, libranzas, embargos, y todos aquellos rubros descontables por disposición legal o contractual con terceros; **(V)** quedará a discreción de la Dirección de Talento Humano, remitir cheque si lo hubiere, o notificar que se

Consignaron los rubros por liquidación en la cuenta bancaria a la que normalmente se consignaba su salario al trabajador.

CAPITULO XV

RECURSOS

ARTÍCULO 121°: Reposición. El recurso de reposición procede contra la decisión del *Departamento encargado de la diligencia de descargos* y ante el mismo departamento.

ARTÍCULO 122°: El trabajador o quien imputa e investiga podrá imponer el recurso con expresión de las razones que lo sustenten por escrito, al día siguiente de notificado el *formato de resolución de la diligencia de descargos*, fuera de este plazo no podrá presentar recurso, y la decisión tomada hará tránsito a cosa juzgada.

ARTÍCULO 123°: El formato que resuelve el recurso de reposición contendrá:

- 1.) Nombre de la persona quien lo interpone
- 2.) Identificación
- 3.) Domicilio
- 4.) Cargo en la empresa.
- 5.) Confirmar o revocar motivadamente la decisión.

ARTÍCULO 124°: Contra el formato que decida el recurso de reposición no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 125°: Apelación. El recurso de apelación tiene por objeto que en segunda instancia se examine la cuestión decidida en el *formato de resolución de diligencia de descargos*, únicamente en relación con los reparos concretos formulados por el apelante, para que el departamento encargado en segunda instancia revoque o reforme la decisión. La segunda instancia, no podrá agravar la situación declarada en primera instancia.

ARTÍCULO 126°: Trámite del recurso de apelación. El trabajador o quien imputa e investiga podrá imponer el recurso con expresión de las razones que lo sustenten por escrito, al día siguiente de notificado el *formato de resolución de la diligencia de descargos*, fuera de este plazo no podrá presentar recurso, y la decisión tomada hará tránsito a cosa juzgada.

ARTÍCULO 127°: Al interponerse el recurso de apelación se suspenderá la decisión tomada en el *formato de resolución de diligencia de descargos*, por la primera instancia, hasta que se notifique la resolución de la segunda instancia. El recurso de apelación únicamente surtirá en efecto suspensivo.

ARTÍCULO 128°: Presentado el recurso de reposición y apelación el *departamento encargado de la diligencia de descargos*, tendrá el término de un día (1) hábil laboral para notificar al trabajador de la decisión del mismo.

ARTÍCULO 129°: Contra el formato que decida el recurso de apelación no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 130°: Archivo del procedimiento. La documentación debe archivar en la carpeta del trabajador, como constancia del adelantamiento de un debido proceso.

CAPITULO XVI

CAUSALES DE NULIDAD

ARTÍCULO 131°: Causales de nulidad. La diligencia de descargos es nula de pleno derecho, en todo o en parte, solo en los siguientes casos:

- 1.) Cuando quien presida la diligencia no tenga la competencia para hacerlo.
- 2.) Cuando se iniciara una diligencia de descargos sobre casos ya concluidos y hechos ya sancionados.
- 3.) Cuando se adelante actuación alguna después de ocurrida la suspensión de la diligencia de descargos.
- 4.) Cuando se omitan las oportunidades para solicitar, o practicar pruebas.
- 5.) Cuando no se notifica al trabajador en legal forma de la comparecencia a la diligencia de descargos.

Las demás irregularidades durante la diligencia se tendrán por subsanadas sino se impugnan por el trabajador o a quien este le represente.

ARTÍCULO 132°: La nulidad se podrá alegar a partir del día en que se tenga conocimiento de la causa y hasta antes de dictado el formato de resolución de la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 133°. La nulidad se presentará por escrito, el *órgano encargado de la diligencia de descargos* tendrá dos (2) días para decidir. Contra esta decisión no se admite recurso.

ARTÍCULO 134°: Una vez decretada a nulidad dejará sin efectos todo lo decidido.

CAPITULO XVII

REGIMEN PROBATORIO EN LA DILIGENCIA DE DESCARGOS

ARTÍCULO 135°: Toda decisión tomada en la diligencia de descargos debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas a la misma. Las pruebas obtenidas con violación al debido proceso son nulas de pleno derecho.

ARTÍCULO 136°: Son medios de pruebas la confesión del trabajador, el interrogatorio al trabajador, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, los indicios, los documentos, los informes y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del *órgano encargado de la diligencia de descargos*.

ARTÍCULO 137°: Todos los hechos admitirán prueba en contrario.

ARTÍCULO 138°: Carga de la prueba. Corresponde al *órgano encargado de la imputación de cargos* probar el supuesto de hecho de las normas de este reglamento interno de trabajo que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren pruebas.

ARTÍCULO 139°: El *órgano encargado de la diligencia de descargos*, mediante decisión motivada rechazarán de plano las pruebas ilícitas, las notoriamente impertinentes, las inconducentes y las manifiestamente superfluas o inútiles.

ARTÍCULO 140°: Las pruebas podrán solicitarse a petición del trabajador, ante El *órgano encargado de la diligencia de descargos*.

ARTÍCULO 141°: El *órgano encargado de la diligencia de descargos*, practicará personalmente todas las pruebas. Si no lo pudiere hacer por razón del territorio o por otras causas podrá hacerlo a través de videoconferencia, teleconferencia o de cualquier otro medio de comunicación que garantice la inmediación, concentración y contradicción.

ARTÍCULO 142°: Excepcionalmente, podrá El *órgano encargado de la diligencia de descargos*, comisionar para la práctica de pruebas que deban producirse fuera de la sede principal de la empresa, y no sea posible emplear los medio técnicos indicados en este artículo. Esta comisión se otorgará a otro trabajador de la compañía.

Es prohibido comisionar para la práctica de pruebas que hayan de producirse en la empresa en su sede principal, si la persona encargada para la diligencia de descargos no se encuentra en la empresa por motivo de vacaciones o licencia, podrá el gerente general, o el gerente administrativo y financiero a través de carta escrita otorgar tal función a otro trabajador de la empresa.

ARTÍCULO 143°: Oportunidades Probatorias. Para que sean apreciadas por el *órgano encargado de la diligencia de descargos*, las pruebas deberán solicitarse, practicarse e incorporarse a la diligencia dentro del término oportuno.

ARTÍCULO 144°: El trabajador podrá desistir de las pruebas no practicadas.

ARTÍCULO 145°: Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en este reglamento interno de trabajo para la existencia o validez de ciertos actos.

ARTÍCULO 146°: Confesión. La confesión requiere:

1. Que el trabajador tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo confesado.
2. Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias adversas al trabajador.
3. Que sea expresa, consiente y libre.
4. Que verse sobre los hechos imputados en el formato de imputación de cargos.
5. Que se encuentre debidamente probada. La simple declaración del trabajador se valorará por el órgano encargo de la *diligencia de descargos* de acuerdo con las reglas generales de apreciación de prueba.

ARTÍCULO 147°: Toda confesión admite prueba en contrario.

ARTÍCULO 148°: La confesión deberá aceptarse con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe.

ARTÍCULO 149°: El órgano encargo de la *diligencia de descargos*, deberá interrogar al trabajador sobre los hechos y las causales imputadas en el formato de imputación de cargos.

ARTÍCULO 150°: El interrogatorio. En la diligencia de descargos, el órgano encargado de precederla realizará interrogatorio al trabajador imputado.

ARTÍCULO 151°: Requisitos del interrogatorio.

- 1.) Será oral.
- 2.) Las preguntas pueden ser pre-elaboradas, presentadas por escrito por el *departamento o persona investigador e imputador*, o por el órgano encargo de la *diligencia de descargos*, y preguntadas por este último.
- 3.) Las preguntas pre-elaboradas pueden sustituirse por preguntas verbales total o parcialmente, y preguntadas por el órgano encargo de la *diligencia de descargos*.
- 4.) El órgano encargo de la *diligencia de descargos*, podrá hacer el número de preguntas que estime necesarias y convenientes, no obstante excluirá y omitirá hacer preguntas que no se relacionen con los hechos imputados al trabajador, las que no sean claras y precisas, las inconducentes y las manifestaciones superfluas.
- 5.) Las preguntas relativas a hechos que impliquen responsabilidad penal se formularán por el órgano encargo de la *diligencia de descargos* sin juramento, con la prevención al interrogado de que no está en el deber de responderlas.

- 6.) Cada pregunta deberá referirse a un solo hecho, el órgano encargo de la *diligencia de descargos* la dividirá de modo que la respuesta se dé por separado en relación con cada uno de ellos. Las preguntas podrán ser o no asertivas.

ARTÍCULO 152°: Práctica del interrogatorio.

- 1.) Antes de iniciarse el interrogatorio se recibirá al trabajador interrogado quien realizará juramento de no faltar a la verdad.
- 2.) El trabajador interrogado deberá concurrir personalmente a la diligencia de descargos, debidamente informado sobre los hechos imputados.
- 3.) Si el trabajador interrogado manifiesta que no entiende la pregunta el *órgano encargo de la diligencia de descargos* le dará las explicaciones a que hubiere lugar.
- 4.) Cuando la pregunta fuere asertiva, la contestación deberá limitarse a negar o a afirmar la existencia del hecho preguntado, pero el trabajador interrogado podrá adicionarla con las explicaciones que considere necesarias. La pregunta asertiva podrá responderse concretamente y sin evasivas. El *órgano encargo de la diligencia de descargos* podrá pedir explicaciones sobre el sentido y los alcances de las respuestas.
- 5.) Si el trabajador interrogado se negare a contestar o diere respuestas evasivas o impertinentes, el *órgano encargo de la diligencia de descargos* lo amonestará para que responda o para que lo haga explícitamente con prevención sobre los efectos de su renuncia.
- 6.) El trabajador interrogado al rendir su declaración, podrá hacer dibujos, gráficas o representaciones con el fin de ilustrar su testimonio, estos serán agregados al *Acta de descargos* y serán apreciados como parte integrante del interrogatorio y no como documentos. Así mismo, durante la declaración del trabajador interrogado podrá reconocer documentos que se aporten a la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 153°: La inasistencia del trabajador- interrogado a la diligencia de descargos sólo podrá justificarse mediante excusa motivada, de una justa causa por incapacidad o calamidad grave, la cual será verificada por el *órgano encargo de la diligencia de descargos*, por el medio más expedito, si lo considera necesario.

Si el trabajador se excusa con anterioridad a la diligencia de descargos por escrito, *el órgano encargo de la diligencia de descargos*, fijará fecha y hora para diligencia de descargos, sin que sea admisible excusa.

Las justificaciones que presente el trabajador con posterioridad a la fecha en que debía comparecer, solo serán apreciadas si se aportan dentro de los tres (3) días siguientes hábiles laborales a la diligencia de descargos. *El órgano encargo de la diligencia de descargos* solo admitirá aquellas que se fundamenten en fuerza mayor o caso fortuito. Si se acepta la excusa presentada por el citado, se fijará nueva fecha y hora para la diligencia de descargos sin que sea admisible nueva excusa.

La decisión que acepte la excusa se notificará personalmente al trabajador.

ARTÍCULO 154°: Confesión presunta. La inasistencia del citado a la diligencia de descargos, la renuncia a responder y las respuestas evasivas, harán presumir ciertos los hechos susceptibles de prueba de confesión sobre los cuales versen las preguntas asertivas admisibles contenidas en el interrogatorio.

ARTÍCULO 155°: Testimonio de terceros. Podrá rendir testimonio cualquier persona que trabaje en la empresa, en empresa contratante o contratista a la nuestra, o cualquier persona que guarde relación con los hechos imputados al trabajador.

ARTÍCULO 156°: Citación a testigos. Corresponderá a quien solicita la prueba testimonial citar al tercero para que rinda testimonio. La citación deberá contener:

1. El nombre, identificación y domicilio a quien va dirigida.
2. La razón por la cual es solicitado.
3. La fecha, día y lugar en donde se llevará a cabo la diligencia de descargos.
4. La información de que no es obligación la comparecencia del mismo como testigo a la diligencia de descargos, por lo cual deberá declarar expresamente bajo el pleno uso de la manifestación de su voluntad la aceptación o no de rendir testimonio. La misma declaración deberá hacerla al día hábil siguiente de recibida la citación y por escrito ante el *órgano encargado de la diligencia de descargos*. Si *guarda silencio*, se entenderá que no presentará prueba testimonial.

PARAGRAFO 1: Quien haya solicitado el testimonio deberá procurar la comparecencia del testigo, notificándolo de la siguiente manera: **(I)** Cuando quien requiere la prueba testimonial es el *órgano encargado de la diligencia de descargos*, citará a lo(s) testigo(s) a la *diligencia de descargos* dentro del término de nueve (09) días hábiles laborales, contados a partir de la aceptación del *formato de imputación de cargos*. **(II)** Si quien cita es el *departamento o persona investigador e imputador*, deberá hacerlo en el término de ocho (8) días hábiles laborales, contados a partir de la aceptación del *formato de imputación de cargos*. **(III)** Si quien pretende valer la prueba testimonial es el trabajador, deberá citar al testigo en el término de nueve (09) días hábiles laborales, contados a partir de recibida su citación a la *diligencia de descargos*.

PARAGRAFO 2: Cuando el testigo fuere dependiente de otra persona, también se comunicará al empleador o superior para los efectos del permiso que este debe darle.

ARTÍCULO 157°: Prohibición de coacción al rendir testimonio. El *órgano encargado de la diligencia de descargos*, no podrá obligar por ningún medio a que terceros rindan testimonio por cualquier hecho, no obstante una vez sean citados y comparezcan, deberán con el pleno uso de la manifestación de su voluntad declarar expresamente si aceptan o no rendir testimonio.

ARTÍCULO 158°: Imparcialidad del testigo. El trabajador o quien investiga y acusa, podrá tachar el testimonio de la personas que se encuentran en circunstancias que afectan su credibilidad o imparcialidad, en razón de acoso laboral previamente probado y declarado, parentesco, dependencias, sentimientos o interés en relación con los intervinientes en la diligencia de descargos, antecedentes personales u otras cosas.

ARTÍCULO 159°: Petición de la prueba. Podrá ser a solicitud del *órgano encargado de la diligencia de descargos*, del *departamento o persona investigador e imputador*, y / o del trabajador. Cuando se pidan testimonios deberá expresarse el nombre, domicilio, residencia o lugar donde pueden ser citados los testigos, y enunciarse concretamente los hechos objeto de la prueba.

El órgano encargado de la diligencia de descargos, podrá limitar la recepción de testigos cuando considere suficientemente esclarecido los hechos materia de esa prueba.

ARTÍCULO 160°: Si la petición reúne los requisitos indicados en el artículo precedente, el *órgano encargado de la diligencia de descargos*, ordenará que se practique el testimonio en la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 161°: Efectos de la inasistencia del testigo. En caso de que el testigo desatienda a la diligencia de descargos se prescindirá del testimonio de quien no comparezca.

ARTÍCULO 162°: Requisitos del interrogatorio. Las preguntas se formularán oralmente en la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 163°: Los testigos no podrán escuchar las declaraciones de quienes le precedan.

Presente e identificado el testigo con documento idóneo a juicio del *órgano encargado de la diligencia de descargos*, éste le exigirá juramento de decir lo que conozca o le conste sobre los hechos que se le pregunten y de que tenga conocimiento.

El *órgano encargado de la diligencia de descargos* rechazará y omitirá hacer preguntas inconducentes, las manifiestamente impertinentes y las superfluas por ser repetición de una ya respondida, a menos que sean útiles para precisar la razón del conocimiento del testigo sobre el hecho. Rechazará y omitirá hacer también las preguntas que tiendan a provocar conceptos del declarante que no sean necesarios para precisar o aclarar sus percepciones, excepto cuando se trate de una persona especialmente calificada por sus conocimientos técnicos, científicos o artísticos sobre la materia.

El testigo y / o el trabajador imputado podrá objetar las preguntas por las mismas causas de exclusión que se refiere el inciso precedente, y cuando fueren sugestivas. En este evento, el objetante se limitará a indicar la causal y el *órgano encargado de la diligencia de descargos* resolverá de plano y sin necesidad de motivar.

Cuando la pregunta insinúe la respuesta deberá ser rechazada, sin perjuicio de una vez realizado el interrogatorio, el *órgano encargado de la diligencia de descargos* la formule eliminando la insinuación, si la considera necesaria.

ARTÍCULO 164°: Práctica del interrogatorio a testigo. La recepción del testimonio se sujetará a las siguientes reglas:

1. El *órgano encargado de la diligencia de descargos* interrogará al testigo acerca de su nombre, apellido, edad, domicilio, profesión, ocupación, estudios que haya realizado, demás circunstancias que sirvan para establecer su personalidad y si existe una relación con él algún motivo que afecte su imparcialidad.

2. A continuación el *órgano encargado de la diligencia de descargos* informará sucintamente al testigo acerca de los hechos objeto de su declaración y le ordenará que haga un relato de cuanto conozca o le conste sobre los mismos. Cumplido lo anterior continuará interrogándolo para precisar el conocimiento que pueda tener sobre esos hechos y obtener del testigo un informe espontáneo sobre ellos.

3. El *órgano encargado de la diligencia de descargos* pondrá especial empeño en que el testimonio sea exacto y completo, para lo cual exigirá al testigo que exponga la razón de la ciencia de su dicho, con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que haya ocurrido cada hecho y de la forma como llegó a su conocimiento. Si la declaración versa sobre expresiones que el testigo hubiere oído, o contiene conceptos propios, el *órgano encargado de la diligencia de descargos* ordenará que explique las circunstancias que permitan apreciar su verdadero sentido y alcance.

4. A continuación el *órgano encargado de la diligencia de descargos*, podrá interrogar quien solicitó la prueba y contrainterrogar a quien no la solicitó. En el mismo orden, quien imputa los cargos y quien represente al trabajador si lo hubiere tendrán derecho por una sola vez, si lo consideran necesario, a interrogar nuevamente al testigo, con fines de aclaración y refutación. El *órgano encargado de la diligencia de descargos* podrá refutar en cualquier momento.

5. No se admitirá como respuesta la simple expresión de que es cierto el contenido de la pregunta, ni la reproducción del texto de ella.

6. El testigo al rendir su declaración podrá hacer dibujos, gráficas o representaciones con el fin de ilustrar su testimonio; estos serán agregados al archivo de la diligencia y serán apreciados como parte integrante del testimonio. Así mismo el testigo podrá aportar y reconocer documentos relacionados con su declaración.

7. El testigo no podrá leer notas o apuntes, a menos que el *órgano encargado de la diligencia de descargos* lo autorice cuando se trate de cifras o fechas, y en los demás casos que considere justificados siempre que no afecte la espontaneidad del testigo.

ARTÍCULO 165°: Careos. El *órgano encargado de la diligencia de descargos*, si lo considera conveniente, podrá ordenar careos del trabajador y quien lo imputa, de los testigos entre sí y de estos con los primeros, cuando advierta contradicción.

ARTÍCULO 166°: Declaración de testigos residentes fuera de la ciudad, o en sucursales. El *órgano encargado de la diligencia de descargos*, de oficio o a petición del trabajador o de quien imputa podrá ordenar que los testigos residentes fuera de la sede principal de la empresa o fuera de la ciudad declaren a través de medios técnicos o comparezcan a éste. En este último caso quien convoque a este testigo deberá asumir los gastos de transporte y permanencia, salvo que el testigo asuma su gasto.

ARTÍCULO 167°: Dictamen pericial. La prueba pericial es procedente para verificar hechos que interesen a la diligencia de descargos y requieren especiales conocimientos científicos, técnicos o artísticos.

Sobre un mismo hecho o materia quien imputa los cargos, o el trabajador sólo podrá presentar un dictamen pericial. Todo dictamen se rendirá por un perito.

El perito deberá manifestar bajo juramento que se entiende prestado por la firma del dictamen que su opinión es independiente y corresponde a su real convicción profesional. El dictamen deberá acompañarse de los documentos que le sirven de fundamento y de aquellos que acrediten idoneidad y la experiencia del perito.

El dictamen deberá ser emitido por institución o profesional especializado.

Todo dictamen debe ser claro preciso, preciso, exhaustivo y detallado; en él se explicarán los exámenes, métodos, experimentos e investigaciones efectuadas, los mismo que los fundamentos técnicos, científicos o artísticos de sus conclusiones.

El dictamen suscrito por el perito deberá contener, como mínimo, las siguientes declaraciones e informaciones:

1. La identidad de quien rinde el dictamen y de quien participó en su elaboración.
2. La dirección, el número de teléfono, número de identificación y los demás datos que faciliten la localización del perito.
3. La profesión, oficio, arte o actividad especial ejercida por quien rinde el dictamen y de quien participó en su elaboración. Deberán anexarse los documentos idóneos que lo

Habiliten para su ejercicio, los títulos académicos y los documentos que certifiquen la respectiva experiencia profesional, técnica o artística.

4. Relacionar y adjuntar los documentos e información utilizados para la elaboración del dictamen.

ARTÍCULO 168°: Quien pretenda valerse de un dictamen pericial deberá aportarlo en la respectiva oportunidad para pedir pruebas, esto es, una vez notificado de la citación a la diligencia de descargos. Si se pretende el dictamen en la *diligencia de descargos*, quien esté interesado podrá anunciarlo, por lo que el *órgano encargado de la diligencia de descargos* ordenará, para tal fin suspensión de la diligencia, y en el término de tres (3) días hábiles laborales se reanudará y se aportará el dictamen pericial.

ARTÍCULO 169°: Costos del dictamen pericial. Quien pretenda hacer valer el dictamen pericial asumirá los costos del mismo.

ARTÍCULO 170°: Citación al perito. Corresponderá a quien solicita la prueba pericial y pretenda la comparecencia del perito citarlo a la diligencia de descargos. La citación deberá contener:

1. El nombre, identificación y domicilio a quien va dirigida.
2. La fecha, día y lugar en donde se llevará a cabo la diligencia de descargos.

PARAGRAFO 1: Quien haya solicitado al perito deberá procurar la comparecencia del mismo, notificándolo de la siguiente manera: **(I)** Cuando quien requiere la prueba pericial y la presencia del perito es el *órgano encargado de la diligencia de descargos*, citará al perito a la *diligencia de descargos* dentro del término de nueve (09) días hábiles laborales, contados a partir de la aceptación del *formato de imputación de cargos*. **(II)** Si quien cita es el *departamento o persona investigador e imputador*, deberá hacerlo en el término de ocho (8) días hábiles laborales, contados a partir de la aceptación del *formato de imputación de cargos*. **(III)** Si quien pretende valer la prueba pericial y requiere la presencia del perito es el trabajador, deberá citar al perito en el término de nueve (09) días hábiles laborales, contados a partir de recibida su citación a la *diligencia de descargos*.

PARAGRAFO 2: Cuando el perito fuere dependiente de otra persona, también se comunicará al empleador o superior para los efectos del permiso que este debe darle.

ARTÍCULO 171°: Contradicción del dictamen. Quien aduzca un dictamen pericial podrá solicitar la comparecencia del perito a la diligencia de descargos, de igual manera solo un dictamen pericial podrá ser solicitado. El perito podrá ser interrogado por *órgano*

Encargado de la diligencia de descargos, el trabajador y el *departamento o persona investigador e imputador*, de los cargos. Podrán realizarle preguntas asertivas e insinuanes. Si el perito no asiste a la diligencia de descargos, el dictamen no tendrá valor.

Si se excusa al perito, antes de su intervención en la diligencia de descargos, por fuerza mayor o caso fortuito, el *órgano encargado de la diligencia de descargos* recaudará las demás pruebas si las hubieren, suspenderá la diligencia para continuarla en nueva fecha y hora que señalará antes de cerrarla en la cual se interrogará al experto. El perito sólo podrá excusarse una vez.

ARTÍCULO 172°: Apreciación del dictamen. El *órgano encargado de la diligencia de descargos* apreciará el dictamen de acuerdo con las reglas de la sana crítica, teniendo en cuenta la solidez, claridad, exhaustividad, precisión y calidad de sus fundamentos, la idoneidad del perito y su comportamiento en la diligencia de descargos, y las demás pruebas que obren en la diligencia de descargos.

El trabajador y quien imputa tienen el deber de colaborar con el perito, de facilitarle los datos, las cosas y el acceso a los lugares necesarios para el desempeño de su cargo; si alguno no lo hiciere se hará constar así en el dictamen y el *órgano encargado de la diligencia de descargos* apreciará tal conducta como indicio grave en su contra.

Si el trabajador impide la práctica del dictamen, se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión que se pretendan demostrar en el dictamen.

El *órgano encargado de la diligencia de descargos*, deberá tener en cuenta las razones del trabajador para justificar su negativa a facilitar datos, cosas o acceso a los lugares, cuando lo pedido no se relacione con los hechos imputados al trabajador o cuando la solicitud implique vulneración o amenaza de un derecho propio o de un tercero.

ARTÍCULO 173°: Imparcialidad del perito. El perito desempeñará su labor con objetividad e imparcialidad, y deberá tener en consideración tanto lo que pueda favorecer como lo que sea susceptible de causar perjuicio a cualquiera de las partes.

En la diligencia de descargos el *órgano encargado de la diligencia de descargos*, el trabajador o quien imputa podrán interrogar al perito sobre las circunstancias o razones que puedan comprometer su imparcialidad.

ARTÍCULO 174°: Indicios. Para que un hecho pueda considerarse como indicio deberá estar debidamente probado en la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 175°: El *órgano encargado de la diligencia de descargos* podrá deducir indicios de la conducta del trabajador en la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 176°: El *órgano encargado de la diligencia de descargos* apreciará los indicios en conjunto, teniendo en consideración su gravedad, concordancia y convergencia, y su relación con las demás pruebas que obren en la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 177°: Documentos. Son documentos los escritos, impresos, planos, dibujos, cuadros, mensajes de datos, fotografías, cintas cinematográficas, discos, grabaciones magnetofónicas, videgrabaciones, radiografías, talones, contraseñas, el uso del alcoholímetro y el resultado que arroje el mismo, siendo usado previamente en la empresa, cupones, etiquetas, sellos y, en general, todo objeto mueble que tenga carácter representativo o declarativo, y las inscripciones en lápidas, monumentos, edificios o similares.

Los documentos son públicos o privados, Documento Público es el otorgado por el funcionario público en ejercicio de sus funciones o con su intervención. Así mismo, es público el documento otorgado por un particular en ejercicio de sus funciones públicas o con su intervención. Cuando consiste en un escrito autorizado o suscrito por el respectivo funcionario, es instrumento público; cuando es autorizado por un notario o quien haga sus veces y ha sido incorporado en el respectivo protocolo se llama escritura pública.

ARTÍCULO 178°: Documento autentico. Es autentico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuya el documento.

Los documentos públicos o privados aportados por el trabajador o el *departamento o persona investigador e imputador*, de los cargos o terceros, en original o en copia, elaborados, firmados o manuscritos, y los que contengan la reproducción de la voz o imagen, se presumen auténticos, mientras no hayan sido tachados o desconocidos, según el caso.

También se presumirán auténticos los memoriales presentados para que formen parte de la diligencia de descargos.

Quien aporte a la diligencia de descargos un documento, en original o en copia, reconoce con ello su autenticidad y no podrá impugnarlo, excepto cuando al presentarlo alegue falsedad.

Los documentos en forma de mensaje de datos se presumen auténticos.

ARTÍCULO 179°: Los documentos se aportarán al proceso en original o en copia. El trabajador o quien imputa deberán aportar el original del documento cuando estuviere en su poder, salvo causa justificada. Cuando se allegue copia, el aportante deberá indicar en donde se encuentra el original, si tuviere conocimiento de ello.

ARTÍCULO 180°: Las copias tendrán el mismo valor probatorio del original, salvo cuando por disposición legal sea necesaria la presentación del original de una determinada copia.

ARTÍCULO 181°: Serán valorados como mensajes de datos los documentos que hayan sido aportados en el mismo formato en que fueron generados, enviados, o recibidos, o en

Algún otro formato que lo reproduzca con exactitud. La simple impresión en papel de un mensaje de datos será valorada de conformidad con las reglas generales de los documentos.

ARTÍCULO 182°: Cuando se aporte copia parcial de un documento las demás podrán adicionarlo con lo que estimen conducente.

ARTÍCULO 183°: Los documentos rotos, raspados o parcialmente destruidos, se apreciarán de acuerdo con las reglas de la sana crítica; las partes enmendadas o interlineadas se desecharán, a menos que las hubiere salvado bajo su firma quien suscribió o autorizó el documento.

ARTÍCULO 184°: La fecha cierta del documento público es la que aparece en su texto. La del documento privado se cuenta respecto de terceros desde que haya ocurrido un hecho que le permita al *órgano encargado de la diligencia de descargos* de su existencia, como su inscripción en un registro público, su aportación a otra diligencia de descargos o el fallecimiento de alguno de los que lo han firmado.

ARTÍCULO 185°: Se presume cierto el contenido del documento firmado en blanco o con espacios sin llenar.

ARTÍCULO 186°: El trabajador, el *departamento o persona investigador e imputador*, o el *órgano encargado de la diligencia de descargos*, al pretender utilizar documentos o cosas muebles que se hallen en poder de otro, deberá solicitar en la diligencia de descargos que se ordene su exhibición.

Quien pida la exhibición expresará los hechos que pretende demostrar y deberá afirmar que el documento o la cosa se encuentran en poder de la persona llamada a exhibirlos, su clase y la relación que tenga con aquellos hechos. Si la solicitud reúne los anteriores requisitos el *órgano encargado de la diligencia de descargos* ordenará suspender la diligencia de descargos para que en fecha, lugar y hora se reanude la diligencia de descargos

y se realice la respectiva exhibición del documento. Si se trata de cosa distinta de documento el *órgano encargado de la diligencia de descargos* ordenará elaborar una representación física mediante fotografías, videograbaciones o cualquier otro medio idóneo.

ARTÍCULO 187°: Renuncia y oposición a la exhibición. Los terceros no están obligados a la exhibición de los documentos, si se oponen a la misma o no asisten a la diligencia de descargos se tendrán como no probada el documento que se pretendía hacer valer.

Si el trabajador o el *departamento o persona investigador e imputador*, se le ordenó la exhibición y estos se oponen en la diligencia de descargos, el *órgano encargado de la*

Diligencia de descargos apreciará los motivos de la oposición; si no la encontrare justificada y se hubiere acreditado que el documento estaba en poder del opositor, tendrá por ciertos los hechos que quien pidió la exhibición se proponía probar, salvo cuando tales hechos no admitan prueba de confesión, caso en el cual la oposición se apreciará como indicio en contra del opositor. En la misma forma se procederá cuando no habiendo formulado oposición, la parte deje de exhibir el documento.

ARTÍCULO 188°: A quien se le atribuya un documento, afirmándose que está suscrito por él o ella, podrá tacharlo de falso en la diligencia de descargos. También se aplicará a las reproducciones mecánicas de la voz o de la imagen de la parte contra quien se aduzca.

Solo se podrá tachar de falso los documentos privados.

No se admitirá la tacha de falsedad cuando el documento impugnado carezca de influencia en la decisión.

ARTÍCULO 189°: Quien tacha un documento deberá expresar en qué consiste la falsedad y probarlo. No se tramitará la tacha que no reúna estos requisitos, si se requiere la suspensión de la diligencia de descargos, para probar la falsedad, se fijará fecha, hora y lugar, para reanudarla, la misma se fijará con un término no mayor de tres (3) días, por una sola vez.

Cuando el documento tachado de falso haya sido aportado en copia, el *órgano encargado de la diligencia de descargos* podrá exigir que se presente el original.

Cuando se declare total o parcialmente falso un documento el *órgano encargado de la diligencia de descargos* lo hará constar así al margen o a continuación de él, en nota debidamente especificada.

ARTÍCULO 190°: En la oportunidad para formular la tacha de falsedad la parte a quien se atribuya un documento no firmado ni manuscrito por ella podrá desconocerlo, expresando los motivos del desconocimiento. La misma regla se aplicará a los documentos dispositivos y representativos emanados de terceros. Tal desconocimiento debe realizarse en la diligencia de descargos. De esa manifestación, quien no esté de acuerdo con ella, podrá solicitar se verifique la autenticidad del documento en la forma establecida para la tacha.

La verificación de autenticidad también procederá de parte del *órgano encargado de la diligencia de descargos*, cuando considere que el documento es fundamental para su decisión.

Si no se establece la autenticidad del documento desconocido carecerá de eficacia probatoria.

El desconocimiento no procede respecto de las reproducciones de la voz o de la imagen de contra quien se aduce, ni de los documentos suscritos o manuscritos por esa misma persona.

ARTÍCULO 191°: Cotejo de letras o firmas. Para demostrar la autenticidad o la falsedad podrá solicitarse un cotejo con las letras o firmas de los siguientes documentos.

1. La firma del contrato de trabajo que suscribió en la empresa.
2. Firmas puestas en convenios con la empresa.
3. Otros documentos que sean reconocidos como idóneos para la confrontación.

A falta de estos medios, o adicionalmente el *órgano encargado de la diligencia de descargos*, podrá ordenar que la persona a quien se atribuye el escrito o firma materia del cotejo escriba lo que le dicte y ponga su firma al pie, para los fines probatorios a que haya lugar.

ARTÍCULO 192°: Cuando la tacha de falsedad se decida en contra de quien la propuso, incurrirá en falta establecida en las sanciones del literal F del artículo 69 del presente reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 193°: Prueba por informe. A petición del *órgano encargado de la diligencia de descargos*, o del trabajador, o de quien imputa, podrá solicitar informes a otras dependencias, de la misma empresa sobre, hechos, actuaciones, cifras o demás datos que resulten de los archivos o registros de quien rinde el informe, salvo los casos de reserva empresarial, como *secretos profesionales, know how, contraseñas, claves, fórmulas, propiedad intelectual, sus afines*. Tales informes se entenderán rendidos bajo la gravedad del juramento por el representante, o persona responsable del mismo.

ARTÍCULO 194°: El *órgano encargado de la diligencia de descargos* solicitará los informes indicando e forma precisa su objeto y el plazo para rendirlos en la diligencia de descargos, si se solicita en la misma, se suspenderá, se fijará hora, lugar y fecha, y

En un término de dos (2) días hábiles laborales siguientes se allegarán de parte del responsable.

Si la persona requerida considera que alguna parte de la información solicitada se encuentra bajo reserva, deberá indicarlo expresamente en su informe y justificar tal información.

Si el informe hubiera omitido algún punto o el *órgano encargado de la diligencia de descargos* considera que debe ampliarse, o que no tiene reserva, ordenará rendirlo, complementarlo o aclarar lo correspondiente en un plazo de un (1) día hábil laboral.

Rendido el informe el trabajador o el *departamento o persona investigador e imputador*, podrá solicitar su aclaración, complementación o ajuste a los asuntos solicitados, para lo cual si no pudiere surtirse en la misma diligencia de descargos se suspenderá y en el término de un día (1) hábil laboral se reanuda.

CAPITULO XVIII

NORMAS PREVENTIVAS, CORRECTIVAS Y SANCIONATORIAS DEL ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO 195°: El presente capítulo tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son los bienes jurídicos protegidos por el presente capítulo: El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores,

Empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

PARAGRAFO: El presente capítulo no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

ARTÍCULO 196°: Para efectos del presente capítulo 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 inducirla.

En el contexto del inciso de este artículo laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **MALTRATO LABORAL:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral a los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **PERSECUCION LABORAL:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación , la carga excesiva de trabajo y cambio permanentes de horario que ruedan producir desmotivación laboral.
3. **DISCRIMINACION LABORAL:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **ENTORPECIMIENTO LABORAL:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **INEQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **DESPROTECCION LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 197°: Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira o intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea de forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquica determinadas por la edad o por circunstancias que haya influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquiera circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARAGRAFO: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 198°: Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 199°: Lo dispuesto en los artículos anteriores, se aplicara sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

ARTÍCULO 200°: Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a) La persona natural que desempeñe como superior jerárquico o tenga calidad de jefe de una dependencia estatal.
- b) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleados son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- c) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- d) Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- e) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.

- f) Las personas natural que como empleador promueva, induzca el acoso laboral.
- g) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos el presente capitulo.

PARAGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en el presente capitulo son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTÍCULO 201°: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) 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.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en la presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajos.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillantes y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en públicos.
- h) La alusión publica a los hechos pertenecientes a la intimidad de las personas.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionada 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.
- j) 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.

- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencia ordinaria y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorara, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 77.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastara para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciara tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan concurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 202°: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Publicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorando de servicio encaminado a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conformes a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

- e) La solicitud de cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f) 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 sustantivo del trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CTS., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajos.
- j) Las exigencias de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PRAGRAFO: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

CAPITULO XIX

MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 203°: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia Colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 204°: En desarrollo al propósito a que se refiere el artículo anterior la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campaña de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso
2. laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

3. Espacio para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten e buen trato al interior de la empresa.
4. Diseño y aplicación de actividades con participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establece, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que dieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 205°: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se seguirá el siguiente procedimiento interno.

- 1) Cuando un trabajador advierta estar siendo posible sujeto pasivo de cualquiera de las modalidades de acoso laboral prevista en el artículo 77 del presente capítulo del Reglamento Interno del Trabajo, acudirá inmediatamente a las oficina de la gerencia financiera y administrativa (Relaciones industriales) evaluara lo narrado por el trabajador. Si los hechos no manifiestan certeza sobre la existencia patente de acoso laboral, aconsejara al trabajador continuar normalmente sus labores, estando atento a cualquier repetición de los hechos susceptibles de corrección.

De presentarse un segundo hecho, se le dará al trabajador una prueba sumaria que demuestre la existencia de una de las modalidades de acoso laboral. Realizado lo anterior, la Gerencia citara en las próximas 48 horas al posible sujeto activo de la conducta, dándole a conocer las razones de esas entrevistas y exigiéndole un cambio de proceder. También se le hará saber las consecuencias que conforme a la ley, puede tener la reiteración de su conducta. Posteriormente se acordara una reunión entre los trabajadores, dirigida por la Gerencia con el fin de solicitar excusa, hacer las aclaraciones pertinentes y dar por superado el inconveniente previa firma de un acta de compromiso. Si una vez agotado este procedimiento interno, el trabajador incumple sus compromisos, el caso se pondrá en conocimiento del juez laboral competente.

- 2) Las victimas del acoso laboral podrá poner en conocimiento del inspector del trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los inspectores municipales de policía, de los personeros municipales o de la defensora del pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. Las autoridades que reciba la denuncia en tales

Términos conminaran preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades, pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchara a la parte denunciada.

- 3) Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 77 del presente capítulo podrá solicitar la intervención de una situación de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

ARTÍCULO 206°: EL acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionara así:

- 1) Como falta disciplinaria gravísima en el código disciplinario único, cuando su autor sea un servidor público.
- 2) Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del código Sustantivo del Trabajo.
- 3) Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- 4) Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
- 5) Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- 6) Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARAGRAFO 1: Los dineros provenientes de las multas impuestas por el acoso laboral se destinara al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

PARAGRAFO 2: Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conducta constitutivas del acoso laboral, el funcionario que le esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la ley 734 de 2002, siempre y cuando exista serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

ARTÍCULO 207°: A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

- 1) La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en le presente capítulo, carecerán de todo afecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- 2) La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante solo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operara cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
- 3) Las demás que le otorguen la constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijaran también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata el presente capítulo.

PARAGRAFO: Las garantías de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las salas disciplinaria de los consejos superiores o seccionales de la judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 208°: Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 81 del presente capítulo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las salas jurisdiccionales Disciplinarias de los Consejos Superior y Seccionales de la judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

ARTÍCULO 209°: Para la imposición de las sanciones de que trata el presente capítulo se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicara el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.
- b) Cuando la sanción fuere de competencia de los jueces del trabajo se citara a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificara personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas
- c) se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la Audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos.

Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicara el código procesal del trabajo.

ARTÍCULO 210°: Cuando, a juicio del Ministerio del Trabajo o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento tático o razonable, se impondrá a quien la formulo una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontaran sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Los dineros recaudados por tales multas se destinaran a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

ARTÍCULO 211°: En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.

ARTÍCULO 212°: Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual este afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

ARTÍCULO 213°: Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigando y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el consejo superior o seccional de la judicatura o en el congreso de la república contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la constitución nacional.

ARTÍCULO 214°: Las acciones derivadas del acoso laboral caducaran seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley

CAPITULO XX INCENTIVOS ESPECIALES PARA LOS EMPLEADOS

ARTÍCULO 215°: **ACEITES DE CARTAGENA S.A.S**, podrá establecer incentivos especiales en dinero o especies que favorezcan a los empleados que se destaquen en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

ARTÍCULO 216°: Queda el Gerente General expresamente facultado para reglamentar lo concerniente a esta materia.

CAPÍTULO XXI DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 217°: El presente artículo, busca implementar lo dispuesto por el Ministerio de Telecomunicaciones, en cuanto a la promoción y regulación del Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

ARTÍCULO 218°: Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- ✓ **AUTÓNOMOS** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- ✓ **MÓVILES** son aquellos tele trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- ✓ **SUPLEMENTARIOS** son aquellos tele trabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

- ✓ **TELE TRABAJADOR** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 219º: GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES.

1. A los tele trabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los tele trabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del tele trabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente tele trabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará tele trabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) A protección de la discriminación en el empleo;
- c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo

Previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;

d) La remuneración;

e) La protección por regímenes legales de seguridad social;

f) El acceso a la formación;

g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;

h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las

Instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

PARÁGRAFO. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

ARTÍCULO 220º: REGISTRO DE TELETRABAJADORES. Cuando la empresa desee o contrate teletrabajadores, deberá informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

ARTICULO ARTÍCULO 221º GARANTIAS LABORALES TRABAJO EN CASA

El trabajo en casa es la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral respectiva, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Criterios que debes tener en cuenta si trabajas en casa

Coordinación: Las funciones, servicios y actividades laborales tienen que desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados.

“La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

Desconexión laboral: Los trabajadores durante su jornada laboral que estén realizando trabajo en casa, puede abstenerse de ejecutar la prestación personal del servicio durante tus períodos de descanso.

El derecho a la desconexión laboral no perturbará la debida prestación del servicio en el sector público, ni las circunstancias especiales y excepcionales que requieran el cumplimiento de tareas impostergables, en el sector privado.

Jornada de trabajo en el trabajo en casa

Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantienen vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral.

Sin embargo, hay que advertir que están excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor en el sector público.

Del trabajo en casa al teletrabajo

Si las condiciones excepcionales que dieron lugar al trabajo en casa se mantienen en el tiempo, el empleador, de común acuerdo con el trabajador, deberá hacer tránsito al teletrabajo, conforme a los requisitos señalados en la Ley 1221 de 2008.

Elementos de trabajo

Para el desarrollo del trabajo en casa, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública.

De no mediar acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia”.

Auxilio de conectividad y auxilio de transporte en el trabajo en casa

A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les dé auxilio de transporte, se les reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital durante el tiempo que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo en casa.

Para los servidores públicos el auxilio de conectividad se reconocerá en los mismos términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte. Para los trabajadores del sector privado, el auxilio de transporte no será factor salarial.

Y se advierte que el auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

Al trabajador en casa le cobijan todos los derechos y garantías de su relación y normas laborales, entre ellas, la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominical y festivo, descansos, derechos de negociación y asociación sindical.

Aspectos relevantes para el trabajo en casa

- El empleador debe promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales
- El trabajo en casa como medida excepcional no requiere cambios en el Reglamento Interno de Trabajo ni en el Manual de Funciones, salvo que sea necesario para el desarrollo de labores
- El empleador debe determinar los instrumentos, frecuencia y el modelo de evaluación de desempeño, cumplimiento y reporte de metas.
- El proyecto advierte que no se sugiere la variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

CAPITULO XXII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 221°: Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXIII

VIGENCIA

ARTÍCULO 222°: El presente reglamento entrará a regir una vez sea publicado en una cartelera y se informara a los trabajadores mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrara en aplicación.

CAPÍTULO XXIV

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 223°: Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXV

CLAUSULA INEFICACES.

ARTÍCULO 224°: 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 o fallos arbitrales los cuales constituyen las disposiciones del reglamento en cuanto más favorables al trabajador. (CST, Artículo 109).

GUILLERMO GOMEZ BRU
REPRESENTANTE LEGAL
ACEITES DE CARTAGENA S.A.S,

Elaborado brp Abogados SAS