

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ALICANTE CONSTRUCTORES S.A.S**

## **CAPÍTULO I**

**ARTICULO 1°.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **Alicante Constructores S.A.S**, domiciliada en la calle 21 No. 16 – 46, Piso 10, del Edificio Torre Colseguros de la ciudad de Armenia, Quindío, con sedes en las ciudades de Pereira, Risaralda y Manizales, Caldas. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como 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 en todo caso sólo puede ser favorable para el trabajador. Toda norma legal que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, se considera incorporada dentro del mismo.

## **CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION**

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

- a) Cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Inspector de trabajo o, en su defecto, de 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 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) Certificados de los planteles de educación donde hubiere estudiado.
- e) Fotografía tipo documento.

**PARAGRAFO:** La empresa, como empleador podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión de formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Art. 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 (Art.43 C.N.; artículos. primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH (Artículo 22 Decreto reglamentario 559 de 1991), ni la libreta militar (Artículo 111 decreto 2150 de 1995).

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

**ARTICULO 3°.** El artículo 32 de la Ley 782 de 2002, dispone que están obligadas a la vinculación de aprendices las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción; y, el artículo 1° del Decreto 2585 de 2003, indica, que se encuentran obligados a vincular aprendices todos los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, por lo tanto la empleadora no está obligada a la contratación de aprendices del SENA.

#### **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 4°.** La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, CST).

**ARTICULO 5°.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, CST).

**ARTICULO 6°.** El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (CST, artículo 78).

**ARTICULO 7°.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, artículo 80).

### **CAPITULO IV TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 8°.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, artículo 6°).

## **CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 9°** La jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho horas a la semana, salvo las excepciones contempladas en la Ley y en este Reglamento.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

**PERSONAL ADMINISTRATIVO:** lunes a viernes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. con una hora de descanso entre 12:00 m a 2:00 p.m.

**PERSONAL DE VENTAS:** Turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso en la semana que puede ser el domingo o un día distinto de la semana, el horario es de lunes a sábado de 9:00 a.m. a 5:00 p.m., domingos y festivos de 10:00 a.m. a 5:00 p.m. en todos los casos con una hora de descanso entre 12:00 m y 2:00 p.m.

**PERSONAL DE CALL CENTER:** lunes a sábado de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. con una hora de almuerzo entre 12:00 m a 2:00 p.m.

**PERSONAL DE OBRA:** lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. con una hora de descanso de 12:00 m. a 1:00 p.m. y sábados de 7:00 a.m. a 10:00 a.m.

**PARAGRAFO 1.-** No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que se desempeñen en cargos de dirección, confianza o manejo, quienes por razón de las funciones que desempeñan están excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal y deberán trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de 8 horas diarias constituya trabajo suplementado ni implique sobre remuneración alguna. (CST, artículo 162°).

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

**PARAGRAFO 3.-** La empresa queda facultada en todo tiempo para dividir a sus trabajadores en equipos y establecer turnos cuyo horario se ajuste estrictamente a la ley el cual será notificado previamente a los trabajadores, cuando las conveniencias y necesidades lo hagan a su juicio aconsejable.

Asimismo, la Empresa se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario anterior, sujetándose a las disposiciones legales respectivas y según sus propias conveniencias y en razón de la necesidad del servicio, previa autorización de las autoridades competentes en caso de ser requerido.

**PARAGRAFO 4.-:** Jornada Laboral Flexible: (CST, Art. 161, literal c, modificado por el Art. 51 Ley 789 de 2002). c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis horas al día y treinta y seis a la semana; en este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho 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 horas continuas y hasta diez 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 horas semanales. (CST, artículo 161, literal d, adicionado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

**PARAGRAFO 5.-: REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL:** La Ley 2101 de julio de 2021 tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos ni garantías de los trabajadores, se modifica el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo estableciendo que la duración máxima de la jornada laboral ordinaria es de cuarenta y dos horas a la semana que podrán ser distribuidas de común acuerdo entre empleador y trabajador, en cinco o seis días a la semana garantizando siempre el día de descanso que podrá coincidir con el domingo.

La implementación de la disminución de la jornada laboral se realizará de forma gradual de la siguiente manera (Art. 3 de la Ley 2101 de 2021):

- Transcurridos dos años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una hora, quedando en 47 horas semanales, es decir, a partir de julio de 2023.
- Pasados tres años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral quedando en 46 horas semanales, es decir, a partir de julio de 2024.
- A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos horas cada año hasta llegar a 42 horas semanales, esto significa que a partir de julio de 2025 la jornada laboral queda en 44 horas semanales y a partir de julio de 2026 la jornada laboral semanal queda en 42 horas.

La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al párrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 referente a la jornada laboral semestral para compartir con la familiar, así como lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 referente a otorgar 2 horas semanales para actividades recreativas culturas y de capacitación.

## **CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 10°.** Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo:

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

**ARTICULO 11°.** 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).

**ARTICULO 12°.** Fuera de los casos señalados en los Artículos 163, 165 y 166 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo suplementario o de horas extras solo podrá efectuarse mediante autorización del ministerio del Trabajo cuando tal autorización se requiera.

**ARTICULO 13°.** Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (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 antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

**ARTICULO 14°.** El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el período siguiente (art. 134, ord. 2 del C.S. del T.).

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

**ARTICULO 15°.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas días, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (art.22 ley 50 de 1990).

**PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA 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. (Ley 50 de 1990, artículo 23).

## **CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 16°.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral colombiana.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

**PARAGRAFO 1.-** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

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

**PARÁGRAFO 3.- TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo 26 Ley 789 de 2002 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

**Parágrafo 3.1.** 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. Interpretése la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

**ARTICULO 17°.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 22 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 de la Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 18°.** 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).

## **CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 19°.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, CST). Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea (art. 76 Ley 50/90).

**ARTICULO 20°.** La época de las 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. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, CST).

**ARTICULO 21°.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, CST).

**ARTICULO 22°.** El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el Contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas se hará en dinero y procederá por un año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, artículo 189).

**ARTICULO 23°.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables, previa autorización del jefe inmediato y cuando por la necesidad del servicio no le sea posible al trabajador disfrutar de los quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de los de la residencia de sus familiares. (Artículo 190, CST).

**ARTICULO 24°.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. (Artículo 192, CST).

**ARTICULO 25°.** La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Art. 187, C.S.T.).

**PARAGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

## **CAPITULO IX PERMISOS**

**ARTICULO 26°.** La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, 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 comprobada, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (CST, artículo 57, núm. 10).



- 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.
- Para concurrir a los correspondientes servicios médicos, el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- En los demás casos (Sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia del servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Empresa (CST, artículo 57, núm. 6).

## **CAPITULO X SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

### **ARTICULO 27°. 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.
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 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).
5. El pago del salario cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

**PARAGRAFO: Exoneración de aportes parafiscales.** Las sociedades, y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios y sujetos pasivos del impuesto sobre la renta para la equidad – CREE, estarán exoneradas del pago de los aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF),

correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de diez salarios mínimos mensuales legales vigentes.

**ARTICULO 28°.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado con período mayores (artículo 133, CST).

**ARTICULO 29°.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, CST).

**ARTICULO 30°.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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. La empresa realizará los pagos del salario en dos quincenas mes vencido, los periodos de pago establecidos por la Empresa son: del 1 al 15 y del 16 al 30 de cada mes, quincenas vencidas.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, CST).

**ARTICULO 31°.** Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación (art. 79, Ley 50/90).

**CAPITULO XI**  
**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, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ARTICULO 32°.** 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 Riesgos Laborales y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 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.

**ARTICULO 33°.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS y ARL a través de las IPS que tenga cada administradora contratada para la atención en prestación de servicios de salud a la cual estén afiliados, en caso de no afiliación estarán a cargo del empleador la responsabilidad de dicha atención en salud, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 34°.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 35°.** 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 55 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 36°.** Los trabajadores podrán someterse a todas las medidas de higiene, seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

**PARAGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización de Ministerio de la protección Social (Art. 47 Decreto 205 de 2003), respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012).

**ARTICULO 37°.** Todo trabajador que sufra un accidente laboral está en la obligación de dar inmediatamente aviso a la empresa o a su representante. La empresa no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. (CST, artículo 221).

**PARÁGRAFO:** Para efecto de lo dispuesto en el presente artículo, el trabajador deberá reportar todo accidente de trabajo inmediatamente a su ocurrencia al área de Talento Humano de la Empresa. El jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente. La Empresa realizará el correspondiente reporte del mismo ante la respectiva ARL en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, modificado por el artículo 30 de la Ley 1562 de 2012).

**ARTICULO 38°.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se le 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.

**ARTICULO 39°.** Todas las Empresas y las entidades Administradores de Riesgos Laborales ARL deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral 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 2 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTICULO 40°.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del Sistema General de Riesgos Laborales y la Ley 1562 de 2012 de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias anteriormente mencionadas.

**ARTICULO 41°.** La empresa de servicios temporales es responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores en misión, en los términos de las que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficinas o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinara expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión (art. 78, Ley 50/90).

## **CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

### **ARTÍCULO 42°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:**

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso
- h. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- k. Cumplir con los principios y valores Organizacionales.
- l. Informar a la empresa cualquier irregularidad o peligro que ponga en riesgo las personas, las cosas o continuidad de las labores.
- m. Actualizar o reportar cualquier novedad de la hoja de vida al área de Talento humano.

**PARAGRAFO 1.- Deberes adicionales:** Cumplir con sus obligaciones contractuales estipuladas en el contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 2.-** Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (CST, artículo 126)

## **CAPITULO XIII ORDEN JERARQUICO**

**ARTÍCULO 43°.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerencia, vicepresidencia, directores, jefes y los respectivos coordinadores de cada área, los cuales tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa.

**PARAGRAFO:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, la gerencia, la vicepresidencia y los directores de área.

**CAPITULO XIV  
SOBRE EL ACOSO LABORAL  
MECANISMOS DE PREVENCION Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU  
SOLUCION**

**ARTICULO 44°.** Hace parte integral de este Reglamento de Trabajo, el Reglamento de Comité de Convivencia Laboral establecido en la Empresa en virtud de lo dispuesto en las Resoluciones 652 de abril 30 de 2012 y 1356 de Julio 18 de 2012, el cual tendrá por objeto contribuir con mecanismos alternativos a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la Empresa. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva conviviente entre la Comunidad Laboral de la Organización, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente laboral para todos los trabajadores de la Empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

**ARTICULO 45°.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de enero 23 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - c) Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTICULO 46°.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Empresa tendrá un comité de convivencia laboral, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

El comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que refieren los artículos anteriores.
- Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de Acoso Laboral.
- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstituir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule la queja, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en la Empresa.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Esto, atendiendo el procedimiento que para los efectos adopte el Comité.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.

- En aquellos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar de tal situación a la Administración para que tome las medidas requeridas.
  - Presentar a la Administración, a Gestión Humana y al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, las recomendaciones para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas, según el caso.
  - Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a la Administración, a Gestión Humana y al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
  - Elaborar informes trimestrales y anuales de resultados de la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Administración.
3. Este comité se reunirá, de conformidad con la Resolución 1356 de Julio 18 de 2012 ordinariamente cada tres meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
  4. Recibidas las solicitudes para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará tales como personas la reputación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
  5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Empresa, para que adelantes los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.
  6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006.
  7. Las decisiones se tomarán por la vía del consenso y en caso de ser necesario a través del sistema de mayoría simple. De lo señalado en las reuniones del Comité deberá quedar constancia por escrito mediante actas firmadas por todos los integrantes del Comité.

## **CAPITULO XV**

### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTICULO 47°.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho 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 años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores



peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

**ARTICULO 48°.** No se emplearán mujeres embarazadas y menores de 18 años de edad en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. Para trabajos nocturnos tanto de menores de dieciocho años como de mujeres, la Empresa se sujetará estrictamente a lo dispuesto en el Decreto 995 de 26 de junio de 1968 y al cual dará riguroso cumplimiento en todas sus partes.

**ARTICULO 49°.** 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 ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos 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 de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de 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, hornos de fundición de metales, fábricas 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 correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

- 18.Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- 19.Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- 20.Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- 21.Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- 22.Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- 23.Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

**PARAGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de catorce, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje, o en un Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el Certificado de Aptitud Profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes, (Decreto 2737/1989, artículos 245 y 246). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis años y los menores de dieciocho años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Decreto 2737 de 1989, artículo 243).

## **CAPITULO XVI LICENCIA DE PATERNIDAD Y LICENCIA PARENTAL**

**ARTICULO 50°.** La Ley 2114 de julio de 2021 tiene por objeto ampliar la licencia de paternidad, crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial modificar el artículo 236 y adicionar el artículo 241<sup>a</sup> del Código Sustantivo de Trabajo.

El artículo 236 establece la licencia en la época de parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido, artículo modificado por el artículo 1º. De la Ley 1822 de 2017. Establece:

- Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho semanas en la época de parto con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
- Si se trata de un salario que no sea fijo, como el caso de destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio o en todo el tiempo si fuere menor.
- Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre ya sea por enfermedad, abandono o muerte, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que le falta para expirar la licencia concedida a la madre.
- Para la licencia de maternidad para niños prematuros se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho establecidas, cuando se trate de parto múltiple o madres de hijo con discapacidad la licencia se ampliará en dos semanas más.
- El padre tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad, opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.
- La licencia remunerada de paternidad está a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

**PARAGRAFO 1: Licencia Parental Compartida:** Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis semanas de licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia en el caso de la madre es independiente del permiso de lactancia, las condiciones son las siguientes:

- El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el medico haya determinado que la madre tome una o dos semanas de licencia previa, o por determinación de la madre.
- La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce semanas, las cuales serán intransferibles.
- En ningún caso se podrán intercalar ni fragmentar, ni tomar de manera simultánea, salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente, el pago de la misma estará a cargo de la EPS.
- 

**PARAGRAFO 2: Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial:** La madre y/o el padre podrán optar por esta licencia, en la cual podrán cambiar un periodo determinado

de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble de tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado, se registrará por las siguientes condiciones:

- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana 2 de su licencia de paternidad y las madres no antes de la semana trece de su licencia de maternidad
- El tiempo de la licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha de parto, salvo que el medico haya determinado que la madre tome una o dos semanas de licencia previa a la fecha probable de parto, los periodos deben tomarse de manera continua, salvo los casos que medie el empleador y el trabajador.
- Esta licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia por el periodo correspondiente, el pago de la misma estará a cargo de la EPS.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.
- Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
  - El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia parental flexible de tiempo parcial es el registro civil de nacimiento, que deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
  - Debe existir un mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores.

## **CAPITULO XVII**

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

#### **ARTÍCULO 51°. Son obligaciones especiales de la empresa:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales es en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tal efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en 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 médico de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa

- elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
  9. Cumplir con el Reglamento de Trabajo, mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
  10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.
  11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
  12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
  13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de maternidad motivada por el embarazo o parto de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
  14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
  15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
  16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste 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, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, dotación, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Empresa (CST, artículo 57).

#### **ARTÍCULO 52°. Son obligaciones especiales del trabajador:**

1. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar y condiciones acordadas.
2. Realizar el procedimiento establecido por la Empresa para la solicitud de permisos, justificación de ausencias por enfermedad, y de novedades semejantes.
3. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes, instrucciones y medidas de control

que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

4. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o similares organizados e indicados por la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.
5. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos, organizadas y convocadas por la Empresa.
6. Laborar en horas extras legalmente exigibles, cuando así lo indique la Empresa por razones de trabajo.
7. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
8. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes. Asimismo, usar los implementos, herramientas, útiles y elementos de trabajo sólo en beneficio de la Empresa.
9. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
10. Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones necesarias para evitar daños y perjuicios a los intereses de la Empresa o de su personal.
11. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Empresa por la conducta y el cumplimiento del trabajador.
12. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
13. 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 órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
14. Cumplir fielmente las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
15. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, artículo 58).
16. Comunicar a la Empresa, inmediatamente se produzcan, cambios de estado civil, fallecimiento de hijos, cónyuge o padres y nacimientos de hijos, con el fin de que la Empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan. (Subsidio familiar, seguridad social, licencias, etc.).

## **CAPITULO XVIII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES**

### **ARTÍCULO 53°. Se prohíbe al empleador:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa

escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;
  - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta 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 a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
  - d. En cuanto a las cesantías la Empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
  3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
  4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos 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 numeral 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 paren o sean separados de sus servicios.
  9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
  10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, artículo 59).

**ARTICULO 54º. 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.

**PARAGRAFO:** El empleador implementará la realización de pruebas científicas de alcohol y drogas, con el fin de velar porque no se presente ningún tipo de accidente en el lugar de trabajo, y evitar que el mismo trabajador se lastime o que dañe bienes de la empresa. Su mecanismo se establecerá como una política en el programa de salud ocupacional.

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.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, artículo 60).
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen y perjudiquen las máquinas, elementos, edificaciones, talleres o sitios de trabajo.
10. Suministrar a extraños, sin autorización expresa del empleador, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la Empresa.
11. Sustraer para su propio beneficio o para terceros, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la Empresa.
12. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
13. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, productos y elementos de la Empresa.
14. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, o vehículo, instrumentos, elementos y materiales de la Empresa.
15. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Empresa
16. Llegar con retardo al trabajo en las horas de entrada en la mañana, en la tarde o en un turno; repetir los retardos al trabajo, faltar durante la jornada, durante la mañana, durante la tarde o durante un turno; retirarse del trabajo antes de la hora indicada.
17. Mantener, dentro de la Empresa en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
18. Ingerir, dentro de la Empresa y aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo, licores o cualquiera de las sustancias y productos mencionados en el numeral anterior.



19. Haber presentado para la admisión en la Empresa, o presentar después para cualquier efecto, cualquier documento o información falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
20. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compra - venta u otros documentos semejantes ficticios, falsos o dolosos.
21. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o a compañeros de trabajo, o calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes.
22. Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores, o tomar parte en tales actos.

## **CAPITULO XIX**

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

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

**ARTICULO 56°.** El incumplimiento parcial o total, de una o varias de las normas correspondientes a las obligaciones del trabajador, o a la violación de las prohibiciones establecidas frente a los mismos, o incurrir en las faltas señaladas en este reglamento o en el contrato individual de trabajo, siempre que a juicio de la empresa no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a alguna de las siguientes medidas:

**a. Amonestación o llamado de atención verbal**

La amonestación consiste, en advertencia verbal que el inmediato superior hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción.

**b. Llamado de atención por escrito**

El llamado de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa una nueva falta leve o en caso de que, a juicio de la empresa, la naturaleza de la falta así lo considere.

**c. Suspensión**

La suspensión podrá imponerla la empresa en caso de faltas o violación de deberes laborales por parte del trabajador, que a juicio de ella no ameriten la terminación del contrato con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de dos meses.

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

- a. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez, una amonestación o llamado de atención verbal; por la segunda vez, un llamado de

atención por escrito; por tercera vez, una suspensión al contrato individual de trabajo hasta 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.
- 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 dos meses.

**PARÁGRAFO:** Cuando la sanción disciplinaria consiste en suspensión del trabajo, ésta conlleva el descuento del salario correspondiente al período de tiempo durante el cual el empleado permanezca suspendido por la sanción y el área encargada para imponer este tipo de sanción es Talento Humano.

**ARTÍCULO 57°.** Constituyen faltas graves, y dan por lo tanto lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la empresa, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código sustantivo de trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes:

- a. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por segunda vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día o turno correspondiente sin excusa suficiente, por segunda vez.
- d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e. Establecer una relación comercial o de negocios con un cliente, proveedor o contratista, sin tener en cuenta las instrucciones, políticas y procedimientos internos emitidos para tal fin.
- f. Que el empleado incumpla los procedimientos, manuales y políticas establecidas por la entidad, consagrados en el manual de ética o en cualquier otro documento.

- g. Incurrir en una situación en la cual se configure un conflicto de intereses y no realizar el correspondiente reporte.

**ARTICULO 58°.** El trabajador que no se presente al trabajo durante dos días sin previo aviso, se presume que ha abandonado el puesto salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente justificada y comprobada plenamente.

**ARTICULO 59°.** Todos los trabajadores son responsables ante la Empresa de los daños intencionales o que, por culpa, negligencia o descuido, ocasionen en los edificios, máquinas, materias primas, elementos o productos de la Empresa.

## **CAPITULO XX**

### **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 60°.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

**ARTICULO 61°.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

**ARTICULO 62°.** El jefe inmediato del trabajador está facultado para imponer llamados de atención previamente escuchar las explicaciones que rinda el trabajador, así como constituir actas de compromisos. Si el jefe respectivo, recibido y escuchado el informe sobre la falta cometida, no encontrare satisfactorias o justificadas las explicaciones dadas al respecto por el trabajador inculpado, hará efectiva la aplicación de sanción que corresponda.

**ARTICULO 63°.** Talento Humano, es el área competente que adelantará la realización de la diligencia de descargos previa citación que realice al trabajador. En la referida diligencia se escucharán las explicaciones que rinda el trabajador, Talento Humano tendrá un término máximo de doce días hábiles contados a partir del siguiente día de realizada la diligencia de descargos para notificar al trabajador la decisión adoptada, previo análisis de las explicaciones rendidas, que podrá ser una sanción disciplinaria (llamado de atención o suspensión) o notificación de absolución. Talento Humano hará efectiva la sanción que corresponda cuando habiéndose citado previamente al trabajador para adelantar la referida diligencia no comparezca.

## **CAPÍTULO XXI**

### **CAUSALES DE LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTICULO 64°.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo (CST, artículo 62):

#### **Por parte del empleador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. 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.
4. 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.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en contratos individuales, reglamentos, políticas Organizacionales, circulares y comunicados.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.
9. 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.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las personas facultadas para evitar enfermedades o accidentes.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa.

### **Por parte del trabajador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

## **CAPITULO XXII RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 65°.** El personal de la Empresa deberá presentar sus reclamos ante el respectivo superior jerárquico inmediato, quien resolverá el caso en justicia y equidad.

**ARTICULO 66°.** Una vez que el trabajador haya llevado su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión que le dé, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre las personas ante quienes primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza en justicia y equidad.

**PARAGRAFO:** En **Alicante Constructores S.A.S.** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## **CAPITULO XXIII PUBLICACIONES**

**ARTICULO 67°.** **Alicante Constructores S.A.S.** debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos copias en caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiese varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Ley 1429 de 2010).

## **CAPITULO XXIV VIGENCIA**

**ARTICULO 68°.** Una vez publicado este Reglamento de Trabajo regirá para las dependencias, sedes y oficinas que la Empresa tiene actualmente, y en las que la Sociedad establezca a futuro.

## **CAPITULO XXV DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 69°.** Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento de Trabajo, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Empresa.

**ARTICULO 70°.** Toda persona debe saber que, en el momento de entrar a prestar sus servicios a la Empresa, lo hace sujetándose en un todo a las cláusulas del presente Reglamento de Trabajo para lo cual se fijan dos ejemplares de él en lugar visible para conocimiento de todo el personal.

## **CAPITULO XXVI CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTICULO 71°.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

**FECHA:** 5 de mayo de 2022



**CLARENA MEJIA GIRALDO**  
C.C. 1.094.913.902 de Armenia  
Representante Legal  
**Alicante Constructores S.A.S**  
Nit.: 900.887.367-9.