

REGLAMENTO **INTERNO DE TRABAJO**



CAPÍTULO I

SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 1o.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la sociedad denominada **COMPAÑÍA DE PUERTOS ASOCIADOS S.A. “COMPAS S.A.”** con NIT 800156044-6 con domicilio principal en la ciudad de Bogotá y sede en varias ciudades del país y en lo sucesivo se denominará “la empleadora” en el contenido de todo este documento. Este Reglamento recoge normas que determinan las condiciones a que se sujetarán la empleadora y sus trabajadores en la prestación de servicio; a partir de su vigencia, hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario y fue elaborado conforme a las disposiciones de ley.

El presente Reglamento de Trabajo **“representa un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno”**, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, que cumple una función social según la exigencia de nuestra Constitución Nacional, que en ninguna forma contraría los preceptos generales de la ley edictantes del derecho individual y colectivo del trabajo.

La empleadora es en extremo celosa del cumplimiento de los deberes que le asigna la constitución y las leyes e impone a sus servidores el cumplimiento estricto de los deberes que a ellos incumbe, para la justa exigencia de sus derechos.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2o.- Quien aspire a vincularse laboralmente a la entidad empleadora, debe hacer la solicitud por escrito para ser registrado como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad según el caso.
- b. Autorización escrita del Inspector del Trabajo, a falta de este del Comisario de Familia o de la primera autoridad local a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años (de conformidad con lo establecido por el artículo 238 del Decreto 2737 de 1989 y del artículo 113 de la Ley 1098 de 2006 y demás normas que lo reglamenten), habiendo cumplido previamente con todas las formalidades legales para el ingreso laboral de menores que esas normas establecen.
- c. Fotocopia de diplomas o certificados de establecimientos educativos, en los que consten los estudios realizados.
- d. Certificados de los anteriores empleadores o contratantes de sus servicios (en el evento en que los hubiese tenido), en los que conste la experiencia alcanzada, que deben contener por lo menos: fecha de inicio y terminación del vínculo laboral o civil; cargo y funciones para cada vínculo laboral anterior o descripción de servicios prestados en el evento de servicios civiles prestados y motivo o causa de la terminación del contrato.
- e. En la eventualidad que el aspirante no hubiese prestado servicios con anterioridad a ningún empleador o contratante civil, deberá presentar tres (3) referencias de personas reconocidas por sus méritos de buena conducta ética y laboral.

PARÁGRAFO: La empresa podrá establecer otras condiciones o requisitos adicionales a los indicados en este artículo, para quienes aspiren a un cargo dentro de ella, cuando los considere necesarios. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: por ejemplo: es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca de la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca”; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (según el artículo 43 de la Constitución Nacional; artículos primero y segundo del Convenio No. 111 de la OIT); ni la prueba médica de sida (conforme al artículo 22 del Decreto Reglamentario 559 de 1991).

ARTÍCULO 3°.- El aspirante que presente la solicitud y toda la documentación anotada en los literales del artículo anterior, deberá acceder a la práctica de los exámenes psicotécnicos, de aptitud y capacidad, así como a los exámenes médicos y de laboratorio que exija la empresa como necesarios para su admisión, cumpliendo con los procedimientos que para el efecto tiene previsto la empresa.

ARTÍCULO 4°.- La empleadora se reserva el derecho de admitir al aspirante una vez cumpla con todos los requisitos exigidos y también se reserva la facultad de suscribir con él contrato de trabajo o contrato de aprendizaje y de establecer el período de prueba acorde con los límites de la ley.

ARTÍCULO 5°.- El aspirante sea que cumpla o no con los requisitos exigidos en este Reglamento de Trabajo y que finalmente sea inadmitido, no tendrá derecho a reclamos de ningún tipo, ni a exigir explicaciones de la decisión adoptada por la empleadora. Esa decisión será pues un acto discrecional y autónomo de los representantes de la empresa que tengan a su cargo la admisión o rechazo de quienes aspiren a un cargo dentro de ella.

ARTÍCULO 6°.- El contenido de los documentos aportados por el aspirante y sus declaraciones se considerarán presentados bajo la gravedad del juramento, por consiguiente cualquier inexactitud o alteración de la verdad se considerará como engaño a la empleadora, con la consecuencia que constituirá una falta grave y por ende, como causa justa de terminación unilateral del contrato en cualquier instante en que se desarrolle el vínculo laboral, sin perjuicio de las demás consecuencias legales que se generen.

ARTÍCULO 7°.- Mediante la renuncia de los riesgos respectivos, la empleadora podrá admitir a aspirantes afectados de invalidez o enfermedad profesional existentes al instante de ser contratados (de acuerdo con la autorización establecida en el literal b) del artículo 340 y de los artículos 341 y 342 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 8°.- También podrá dársele ingreso a mayores de cincuenta (50) años de edad, previa renuncia del “seguro de vida obligatorio”, si así lo dispone la empleadora por acuerdo contractual con el trabajador (conforme con lo establecido por el literal a) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 9°.- Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte, oficio, actividad u ocupación, para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado (que no podrá ser superior a dos años) y le pague un apoyo de sostenimiento mensual (que no constituye salario en ningún caso y para ningún efecto legal).

En todo evento la actividad práctica del aprendiz, deberá guardar relación con la formación académica que esté adquiriendo.

ARTÍCULO 10.- Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (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 Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 11.- De acuerdo con el artículo 1° del D. R. 2585 de 2003 se encuentran obligados a vincular aprendices todos los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción y que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), en consecuencia la empresa COMPAÑÍA DE PUERTOS ASOCIADOS S.A. “COMPAS S.A.”, mantendrá contratados el número de aprendices que la ley establece en proporción al total de trabajadores que mantenga a su servicio.

ARTÍCULO 12.- Todo contrato de aprendizaje que celebre la empleadora debe contener cuando menos los siguientes puntos, que por precepto legal son obligatorios:

1. Identificación del empleador por su nombre o su razón social, número de identificación tributaria (NIT), nombre e identificación de su representante legal.
2. Nombre o razón social de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, nombre e identificación de su representante legal.
3. Nombre, apellidos, edad, datos personales del aprendiz y número de su documento de identidad.
4. Clase de capacitación académica o estudios que recibirá el aprendiz durante el desarrollo de su contrato.

5. Actividad, ocupación u oficio que es materia del aprendizaje; programa respectivo y duración total del contrato que celebra.
6. Determinación específica de la duración de las fases: lectiva y práctica que se desarrollará.
7. Determinación exacta de la fecha de inicio y terminación de cada fase.
8. Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de este y aquel.
9. Suma exacta que mensualmente se cancelará al aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica; y en salud en la fase lectiva y práctica.
11. Condiciones del trabajo en que se desarrollarán las prácticas y períodos de vacaciones.
12. Nombre de las entidades de seguridad social a las que estará afiliado el aprendiz en riesgos profesionales y en salud.
13. Causales de terminación del contrato de aprendizaje.
14. Fecha en que se suscribe el contrato.
15. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 13.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo establecidas por el Código Sustantivo del trabajo, demás leyes laborales y decretos que lo reglamenten.

La empresa será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de contratos de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se debe priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos sociales más bajos, además podrá tener en cuenta los listados de preselección de aprendices emitidos por el SENA.

Por disposición legal, la empresa no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma empresa.

ARTÍCULO 14.- El apoyo de sostenimiento mensual tendrá como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la fase lectiva, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que será como mínimo el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente, como establece el literal d) del artículo 30 de la Ley 789 de 2002 o el 50% del salario asignado por la empleadora para el mismo cargo del que recibe aprendizaje, teniendo en cuenta el monto que más favorezca al aprendiz.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica se aumentará y será como mínimo el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente, conforme prescribe el literal d) del artículo 30 de la Ley 789 de 2002 o al 75% del salario asignado por la empleadora para el mismo cargo del que recibe aprendizaje, teniendo en cuenta el monto que más favorezca al aprendiz.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual, podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales. No son susceptibles por disposición legal de discusión en una negociación colectiva.

En el evento en que el aprendiz sea estudiante universitario el apoyo mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, como lo contempla el literal d) del artículo 30 de la Ley 789 de 2002 o al 100% del salario asignado por la empleadora para el mismo cargo del que recibe aprendizaje, teniendo en cuenta el monto que más favorezca al aprendiz.

ARTÍCULO 15.- Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo trabajador, la Ley 789 del 2002, el Decreto Reglamentario 933 de 2003, el Decreto Reglamentario 2585 de 2003, la Ley 1450 de 2011 artículo 168 y demás normas legales que se expidan en vigencia de este Reglamento de Trabajo, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente y en los horarios que le programe la empresa, tanto a los cursos como a su trabajo con puntualidad, diligencia, buena actitud y responsabilidad, sujetándose al régimen del aprendizaje que establece la ley y al contenido escrito de su contrato.
2. Asistir puntualmente a las clases de enseñanza académica y procurar el mayor rendimiento en su estudio.
3. Atender y cumplir de manera exacta con las órdenes e instrucciones que le imparta el Gerente, los directivos y jefes inmediatos de la empresa.
4. Cumplir con las normas establecidas por este Reglamento de Trabajo, en todos los demás Reglamentos y Manuales de la empresa, así como las normas de orden y seguridad industrial que rijan en ella.

PARÁGRAFO: La empresa no celebrará un nuevo contrato de aprendizaje con quien haya incumplido con sus obligaciones como aprendiz.

ARTÍCULO 16.- Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento mensual pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.
3. Afiliar al aprendiz al sistema de seguridad social en salud durante la fase lectiva y práctica. La cotización será cubierta plenamente por la empresa, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente, conforme lo dispone el literal a) del artículo 5°. del D.R. 933/ 2003.
4. Afiliar al aprendiz durante la fase práctica al sistema de riesgos profesionales, mediante la ARL que cubre a la empresa, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente, de acuerdo a lo que ordena el literal b) del artículo 5° del D. R. 933/ 2003.
5. Durante las fases lectiva y práctica, cuando se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por la empresa mediante afiliación y cotizaciones: en salud y en riesgos profesionales.
6. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que se presenten en la empresa, relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 17.- En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30, 32 y 33 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 168 de la Ley 1450 de 2011, conforme al cual “la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del 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 solo aprendiz”.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la empresa, la que dispone del término de cinco (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 que la ley establece.

La empresa podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

PARÁGRAFO: Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz, de tal manera que siempre se conserve la proporción de aprendices que le haya sido asignada por el SENA. Concluida una

relación de aprendizaje, no podrá realizarse con la misma persona una nueva contratación por la empresa, por prohibición de la ley.

ARTÍCULO 18.- El contrato de aprendizaje (por disposición del artículo 2 del Decreto 2585 de 2003) no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales y solo podrá pactarse por el término previsto para cada arte, oficio o actividad laboral, en las resoluciones que de manera oficiosa serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por disposición de la ley el contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el arte u oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en la actividad que ejecute en la empresa.

La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale esa misma institución.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

De acuerdo con el párrafo del artículo 2 del Decreto 2585 de 2003 los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pénsum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación en ocupaciones o actividad profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

ARTÍCULO 19.- El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros dos (2) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán por parte de la empresa las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, su responsabilidad en el cumplimiento de los deberes que se le impongan y por parte del aprendiz la conveniencia de continuar el aprendizaje.

2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas legales y reglamentarias que regulan la materia.

3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada por el SENA.

ARTÍCULO 20.- La empresa está obligada a cumplir la cuota de aprendizaje conforme a las prescripciones de ley, de acuerdo con lo establecido por el artículo 17 de este Reglamento, y podrá en su defecto monetizar la cuota de aprendizaje, cancelando al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

CAPÍTULO IV

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 21.- La empleadora una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las aptitudes del trabajador, sus cualidades personales, su responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (acorde con lo establecido por el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 22.- El período de prueba convenido, debe ser estipulado por escrito para su validez y efectos jurídicos. En caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (conforme con lo establecido por el numeral 1º. del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 23.- Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones legales, conforme a lo establecido por el numeral 2. del artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 24.- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

PARÁGRAFO: En la eventualidad que entre la empresa y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato, conforme lo establece el artículo 7° de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 25.- Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente aun sin justa causa y sin previo aviso. En consecuencia, cuando es la empresa la que da por terminado el contrato durante el período de prueba, no se configura el despido injusto.

Si el trabajador continúa al servicio de la empresa al expirar el periodo de prueba, el vínculo se considerará regulado por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba, conforme lo prevé el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES

ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 26.- 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.

CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 27.- La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes en el contrato de trabajo o en cláusula adicional a él, que en ningún caso excederá la máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

La jornada ordinaria no puede exceder el número de horas fijado en la máxima legal, lo cual quiere decir, que la ley autoriza a las partes intervinientes en un contrato de trabajo, para señalar una igual o inferior a la jornada máxima.

El horario de trabajo para el desarrollo de las labores será fijado de acuerdo a las necesidades y conveniencias de la empresa, pero ajustándose en todo caso a las normas legales que regulan la Jornada Ordinaria de Trabajo. La duración de la jornada establecida o convenida podrá ampliarse por disposición de la empresa, siempre y cuando el promedio o las horas de trabajo no excedan los límites legales.

ARTÍCULO 28.- A falta de estipulación escrita con cada trabajador en su contrato de trabajo, en cláusula adicional al contrato de trabajo o en otro documento en que se convenga su horario de labores, para el cumplimiento de las actividades laborales ordinarias, la empleadora establece los siguientes horarios de trabajo:

PARA EL PERSONAL QUE NO REALIZA TURNOS, existen cinco (5) opciones de horario que a continuación describimos:

Opción 1:

De lunes a viernes: desde las 7:00 a.m. hasta las 12:00 m. en la mañana y desde las 1:00 p.m. hasta las 5:00 p.m. en la tarde. Con descanso para tomar almuerzo de 12:00 m. hasta la 1:00 p.m.

Opción 2:

De lunes a viernes: desde las 7:30 a.m. hasta las 12:30 p.m. en la mañana y desde las 1:30 p.m. hasta las 5:30 p.m. en la tarde. Con descanso para tomar almuerzo de 12:30 p.m a 1:30 p.m.

Opción 3:

De lunes a viernes: desde las 8:00 am hasta las 12:00 m. en la mañana y desde la 1:00 p.m. hasta las 6:00 p.m. en la tarde.
Con descanso para tomar almuerzo de 12:00 m. a 1:00 p.m.

Opción 4:

De lunes a viernes: desde las 9:00 a.m. hasta la 1:00 p.m. en la mañana y desde las 2:00 p.m. hasta las 7:00 p.m. en la tarde.
Con descanso para tomar almuerzo de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.

Opción 5:

De lunes a viernes: desde las 7:30 a.m. hasta las 12:30 p.m. en la mañana y desde las 2:00 p.m. hasta las 5:00 pm. en la tarde.
Con descanso para tomar almuerzo de lunes a viernes de 12:30 p.m. a 2:00 p.m.
Los sábados: desde las 7:30 a.m. hasta las 12:30 p.m.

PARA EL PERSONAL QUE REALIZA TURNOS: Los turnos de labores serán señalados de acuerdo a las necesidades de la empresa, ya que las actividades laborales están supeditadas al arribo de buques al puerto que administra y opera la empresa, para su descargue, así como su posterior cargue. En consecuencia, los turnos de labores que se señalen dependerán del número de motonaves que arriben al puerto, de la cantidad y calidad de carga que deba manipularse, por lo que pueden estar sujetos a constantes cambios.

Cada Gerente de puerto o quien designe para ello, hará conocer al personal operativo el turno de labores que les corresponderá cumplir, de acuerdo a las opciones de los turnos rotativos que a continuación se describen, o en otro turno de labores u horario diferente cuando las necesidades operativas de la empresa lo requieran, pero en todo caso las labores de estos trabajadores se ajustarán siempre a las normas legales que regulan la jornada ordinaria de trabajo:

Opción 1:

Turnos de ocho (8) horas, de lunes a domingo:

- Primer turno: desde las 7:00 a.m. hasta las 3:00 p.m.
- Segundo turno: desde las 3:00 p.m. hasta las 11:00 p.m.
- Tercer turno: desde las 11:00 p.m. hasta las 7:00 a.m.

Opción 2:

Turnos de ocho (8) horas, de lunes a domingo:

- Primer turno: desde las 6:00 a.m. hasta las 2:00 p.m.
- Segundo turno: desde las 2:00 p.m. hasta las 10:00 p.m.
- Tercer turno: desde las 10:00 p.m. hasta las 6:00 a.m.

Opción 3:

Turnos de ocho (8) horas, de lunes a domingo:

- Primer turno: desde las 5:00 a.m. hasta las 1:00 p.m.
- Segundo turno: desde la 1:00 p.m. hasta 9:00 p.m.
- Tercer turno: desde las 9:00 p.m. hasta las 5:00 a.m.

PARÁGRAFO 1: Dentro de los turnos de labores descritos anteriormente en este artículo, la empresa concederá un día completo de descanso a cada trabajador, que podrá coincidir o no con el día domingo, por lo tanto, los turnos de labores se cumplirán en los seis (6) días restantes de cada semana.

PARÁGRAFO 2: La empleadora concederá dentro de la jornada que cumpla cada trabajador el espacio para ingerir alimentos (desayuno, almuerzo o cena), según sea la hora del turno de labores que corresponda.

ARTÍCULO 29.- En consideración a que la empresa tiene más de cincuenta (50) trabajadores, todos aquellos que lleguen a laborar 48 horas a la semana, tienen derecho a dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la empleadora, dedicadas exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, conforme lo ordena nuestra legislación laboral en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 30.- La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas, establecidas por el art. 114 de la Ley 1098/2006:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTÍCULO 31.- La empleadora con todos o varios de sus trabajadores, podrán acordar la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas y que esta se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) 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., (acorde con lo previsto en el artículo 2º de la Ley 1846 de 2017 que modificó al literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo adicionado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002) .

ARTÍCULO 32.- La empleadora con todos o varios de sus trabajadores, podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la entidad o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana, de acuerdo a lo establecido por el literal c) del artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

En este caso no habrá lugar al 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.

ARTÍCULO 33.- En el evento en que se convenga con alguno o varios de los trabajadores, las jornadas establecidas en los dos artículos precedentes de este Regla-

mento, la empleadora no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo, acorde con lo establecido en el parágrafo del literal d) del art. 51 de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 34.- Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (acorde con lo previsto por el art. 165 del Código Sustantivo del Trabajo) y cuando se convengan con un trabajador debe pactarse por escrito.

ARTÍCULO 35.- También puede elevarse el límite de la jornada máxima, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana, como establece el art. 166 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 30. del Decreto 13 de 1967. En ese evento la empleadora comprobará tal hecho ante la Dirección Regional del Trabajo, o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar, para obtener la respectiva autorización, conforme con lo establecido por el art. 4º. del D.R. 995 de 1968.

ARTÍCULO 36.- Cuando por fuerza mayor o por caso fortuito que determine la suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 37.- El límite máximo de la jornada ordinaria puede ser elevado por orden de la empleadora y sin permiso del Ministerio del Trabajo, Solo por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en cualquier máquina o en la dotación de la entidad; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro, las horas extraordinarias laboradas, conforme a lo previsto en el art. 163 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el art. 2º del D. 13 de 1967.

ARTÍCULO 38.- De acuerdo con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, no habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, ni para los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo; todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario

para el debido cumplimiento de sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario estipulado constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 39.- La empleadora solo cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, reconocerá trabajos suplementarios o de horas extras, trabajos en horario nocturno y trabajos en días domingos y festivos.

CAPÍTULO VII

HORAS EXTRAS

Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 40.- El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal, conforme a lo previsto por el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 41.- El artículo 1o. de la Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla lo que debe entenderse por trabajo ordinario y por trabajo nocturno y establece:

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

ARTÍCULO 42.- Salvo las excepciones que contempla la ley (descritas en los artículos 31, 34 y 38 de este Reglamento, así como en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 23 de la ley 50 de 1990), los horarios que excedan la jornada máxima legal, deben preceder de autorización expresa del Ministerio del Trabajo. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas; las que no podrán pasar de 12 semanales, y la empleadora llevará diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: nombre de este, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

ARTÍCULO 43.- Por disposición expresa de la ley (Art. 24 de la Ley 50 de 1990 que subrogó el art. 168 del Código Sustantivo del Trabajo), las horas extras y el trabajo nocturno serán liquidados por la empleadora de la siguiente manera:

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 diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esa misma ley.
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.

ARTÍCULO 44.- Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro, tal como lo contempla el numeral 4. del art. 24 de la Ley 50/90.

ARTÍCULO 45.- La remuneración de las horas extras y el recargo nocturno se harán junto con el salario ordinario del período en que se han causado, a más tardar con el salario del período siguiente, salvo que se pacte cosa distinta en los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 46.- Ninguno de los recargos establecidos en el artículo 43 de este Reglamento se aplica en caso de jornadas especiales de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana (previsto en el artículo 32 de este Reglamento).

ARTÍCULO 47.- Los trabajadores tienen prohibido laborar en horas extras o en horarios nocturnos, sin la expresa autorización escrita de la empleadora a través de la Dirección de Personal y/o a través de la Dirección de Operaciones.

ARTÍCULO 48.- Los menores de dieciocho (18) años, por disposición expresa de la ley, en ningún caso, laborarán en horario nocturno. Su horario de trabajo está señalado en el artículo 30 de este Reglamento.

ARTÍCULO 49.- De conformidad con lo previsto por el artículo 22 de la ley 50 de 1990, 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 amplíe por acuerdo entre la empleadora y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 50.- Los trabajadores tienen derecho a descanso obligatorio remunerado todos los domingos (salvo la excepción que establece el artículo 25 de la ley 50 de 1990) y los días de fiesta que establece la ley laboral (en el numeral 1°. del artículo 1° de la Ley 51/83 que modificó el artículo 177 del C.S. del T. y que transcribimos en el artículo siguiente de este Reglamento).

ARTÍCULO 51.- Los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero (1°.) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1°.) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1°.) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre.

También se tendrán como días de fiesta: los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

ARTÍCULO 52.- Conforme establece el numeral 2°. del art. 1°. de la Ley 51 de 1983, el descanso remunerado de los días: 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.

ARTÍCULO 53.- Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (numeral 3°. del art. 1°. de la Ley 51 de 1983).

ARTÍCULO 54.- El descanso legalmente obligatorio en domingos y festivo, debe concederle la empleadora, por mandato legal, en una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 55.- Respecto a la remuneración del descanso dominical debe tenerse en cuenta el art. 26 de la Ley 50 de 1990, que establece:

1. La empleadora debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 56.- Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (acorde con lo establecido por el numeral 5. del artículo 26 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 57.- El trabajador a jornal debe recibir como remuneración del descanso, el salario ordinario sencillo, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado (acorde con lo que contempla el artículo 174 del Código Sustantivo del Trabajo).

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 58.- En el evento en que no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados (de conformidad con lo establecido por el artículo 176 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 59.- En el evento en que la empleadora suspendiere el trabajo por motivo de cualquier fiesta no determinada en el numeral 1° del artículo 1° de la Ley 51 de 1983 (artículo 51 de este Reglamento), está obligada por la ley a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (acorde con lo que contempla el artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 60.- El trabajo que se realice en día domingo y días festivos (conforme a lo establecido por el art. 26 de la Ley 789 de 2002 que modificó el art. 179 del Código Sustantivo del Trabajo), será remunerado por la empleadora así:

1. 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 solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 61.- El trabajador podrá convenir con la empleadora su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado (PARÁGRAFO 1º. del artículo 26 de la Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 62.- Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Y se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario (PARÁGRAFO 2º. del artículo 26 de la Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 63.- Acorde con el artículo 30 de la Ley 50 de 1990 que modificó el art. 180 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo 60 de este Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 64.- En el caso en que se convenga la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 65.- Cuando se labore habitualmente en día de descanso obligatorio el trabajador tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo (en armonía con el artículo 31 de la Ley 50 de 1990 que subrogó el art. 181 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 66.- Aquellos trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el art. 26 de la Ley 789 de 2002 (y al artículo 60 de este Reglamento de Trabajo).

ARTÍCULO 67.- En alguna de las siguientes formas puede conceder la empleadora el descanso semanal compensatorio (conforme a lo establecido por el art. 183 del Código Sustantivo del Trabajo):

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 68.- En el evento en que se tengan que realizar trabajos habituales o permanentes en domingos, la empleadora 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 puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. Así lo ordena nuestra legislación laboral en el art. 185 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 69.- Las vacaciones son un descanso remunerado. Por esta razón no constituyen una prestación social, tampoco se pueden considerar como factor salarial para liquidación de prestaciones sociales, porque no retribuyen, en estricto sentido, un servicio prestado.

ARTÍCULO 70.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año completo, tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (conforme establece el numeral 1°. del artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 71.- La empleadora debe señalar la época de las vacaciones a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y ellas deben ser

concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

La empleadora dará a conocer al trabajador con una anticipación no menor de quince (15) días la fecha en que se concederán las vacaciones (numeral 2º. del art. 187 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 72.- La empleadora llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (conforme a lo ordenado por el art. 5º. del Decreto 13 de 1967 adicionado al artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 73.- La “remuneración de las vacaciones” por disposición de la ley (art. 8º. del D. 617 de 1954 que modificó el art. 192 del Código Sustantivo del Trabajo), procederá de la siguiente manera:

1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

2. 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 74.- La empleadora puede conceder vacaciones colectivas a sus trabajadores. Si se conceden antes que el trabajador complete un año de servicio, es decir en forma anticipada, se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Que se deben remunerar con el salario que esté devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas.

2. Que si el contrato de trabajo termina antes de que se complete el año de servicios no podrá exigírsele al trabajador que reintegre el valor recibido por las vacaciones que disfrutó en forma anticipada, salvo que exista por escrito la autorización voluntaria de descuento del mismo trabajador.

3. Que cuando el trabajador cumpla el año de servicios, no tendrá derecho a que se le otorgue un nuevo período de vacaciones; además, en este caso el trabajador tampoco tendrá derecho a que se le reajuste con el último salario lo que ya recibió por vacaciones anticipadas.

ARTÍCULO 75.- Por regla general las vacaciones deben ser en días consecutivos para garantizar la efectividad del descanso, conforme lo establecen los artículos

186 y 187 del C. S. del T.; sin embargo, por razones justificadas, urgentes o apremiantes, la empleadora puede ordenar la interrupción del disfrute de las vacaciones, en este evento el trabajador no pierde el derecho de reanudar su disfrute en una fecha posterior.

PARÁGRAFO: En el evento en que la empresa decida interrumpir las vacaciones de un trabajador, se le indicarán por escrito a él las razones justificadas, urgentes o apremiantes que se tuvieron en cuenta para ello.

ARTÍCULO 76.- El trabajador y la empleadora por permisión del artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, pueden acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. En este caso, para la compensación en dinero de las vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 77.- La “acumulación de las vacaciones” por disposición del artículo 6°. del D. 13 de 1967 que modificó el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo, procederá de la siguiente manera:

1°. Cada trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2°. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

3°. La empresa y el trabajador pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

ARTÍCULO 78.- Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, pueden acumular sus vacaciones hasta por cuatro (4) años (conforme a lo que prevé el numeral 3°. del artículo 6°. del D. 13 de 1967).

ARTÍCULO 79.- Los trabajadores que terminen su contrato de trabajo, y que hubieren con sus servicios generado el derecho a vacaciones anuales, no disfrutadas ni pagadas, tendrán derecho a que se le compensen en dinero.

Si al terminar el contrato de trabajo, no se hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 80.- A los trabajadores menores de 18 años no se les podrá compensar vacaciones y tampoco podrá acumularlas. Estos disfrutarán de la totalidad de las

vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se causó su derecho.

ARTÍCULO 81.- Los trabajadores que se vinculen mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un (1) año, tienen derecho al pago de sus vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (de conformidad con lo establecido por el Parágrafo del artículo 3°. de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO X

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 82.- La empleadora tiene como obligación especial determinada en el numeral 6°. del art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo, conceder al trabajador las licencias o permisos necesarios para:

- El ejercicio del derecho al sufragio.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (distintos de jurado electoral, clavero o escrutador).
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o
- Para asistir al entierro de sus compañeros.

En los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no puede ser tal que perjudique el funcionamiento de las actividades ordinarias que ejecuta la empleadora.

ARTÍCULO 83.- La empleadora también concederá los permisos necesarios a sus trabajadores para concurrir a consultas o servicios médicos correspondientes, siempre que las circunstancias de salud lo ameriten.

ARTÍCULO 84.- La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- Para ejercer el derecho al sufragio, el trabajador avisará con tres (3) día de antelación como mínimo, si el día de la votación coincide con labores que deba ejecutar, con el fin de que la empleadora establezca las horas en que puede disponer para cumplir con su derecho constitucional al voto. Respecto al permiso para el derecho al sufragio, se tendrá en cuenta lo que establece este mismo Reglamento de Trabajo en su artículo 94.

- En caso de que se le asigne el deber de desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, el aviso escrito a la empleadora se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso a la empleadora 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 a la empleadora puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores, salvo que la empleadora, a través del Representante Legal, del Gerente o de quien sea designado por alguno de ellos, decida variar ese porcentaje de manera discrecional.
- En el evento en que el permiso se requiera para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, el aviso a la empleadora se dará con un mínimo de tres (3) días hábiles de antelación. La empresa y los directivos sindicales acatarán los acuerdos que se pacten en la Convención Colectiva de Trabajo que esté vigente en cada época respecto a: permisos sindicales.
- En caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, o por motivos diferentes a los señalados en este artículo, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias de salud del trabajador lo permitan.

PARÁGRAFO: En el evento de solicitud de permiso por razones diferentes a las indicadas, el aviso a la empleadora se dará con la antelación suficiente que las circunstancias lo permitan en cada caso en particular.

ARTÍCULO 85.- En cualquier evento, los permisos o licencias se concederán, cuando a juicio de la empleadora, a través de su Representante Legal, de su Gerente o de quien sea designado por alguno de ellos, se considere necesario y que no perjudique el normal desarrollo de las labores que de manera ordinaria cumple la empleadora.

En todo caso, el trabajador debe avisar con la debida oportunidad a la empleadora o a su Representante Legal o al Gerente, el permiso que requiera; deberá hacer la solicitud por escrito, especificando de manera clara, precisa y fidedigna las razones o motivos de la solicitud; con indicación del tiempo probable de duración requerido.

Será considerada como una falta grave, la solicitud de una licencia o permiso, por razones que no obedezcan a la verdad real, por el deber que le asiste a cada trabajador de ser veraz en todo tiempo y circunstancia en desarrollo de su vínculo contractual laboral. Por ser considerada una falta grave, la falta de veracidad en la solicitud de una licencia o permiso amerita el despido.

ARTÍCULO 86.- El tiempo en que se concederá cada licencia o permiso, ya sea en días u horas, será definido de manera discrecional por la empleadora, a través de su Representante Legal o de su Gerente o quién sea designado por alguno de ellos para ese efecto, quien tendrá en cuenta los motivos y circunstancias de cada caso en particular.

ARTÍCULO 87.- La empleadora, mediante su Representante legal o de su Gerente, o por quien sea designado por cualquiera de ellos, podrá verificar la veracidad del motivo del permiso antes o después de haberse concedido.

ARTÍCULO 88.- Bajo la discrecionalidad de la empleadora, queda la decisión de pagar o no el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por razones de los permisos o licencias que se concedan a petición del trabajador. Sin embargo, la empleadora acatará el contenido de la sentencia C-930 de 2009 de la Corte Constitucional que declaró inexecutable la parte final del numeral 6º. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo tanto: no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, el tiempo empleado en las licencias o permisos concedidos en los casos señalados en los artículos 81 y 82 de este Reglamento.

ARTÍCULO 89.- Será potestad discrecional de la empleadora suspender o prorrogar los permisos que haya concedido, cuando ello lo amerite, en consideración a las razones que se le expongan o las informaciones que obtengan.

ARTÍCULO 90.- La empleadora concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una “licencia remunerada por luto” de 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. Lo anterior, de conformidad con el artículo 1º. de la Ley 1280 de 2009 que adicionó el numeral 10 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de conformidad con lo que establece la misma norma legal citada.

ARTÍCULO 91.- La empleadora concederá en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia de catorce (14) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso, consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1º. de la Ley 1468 de 2011, de forma tal que empiece a disfrutarla al menos una o dos semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del

citado artículo 236. Lo anterior, de acuerdo con el artículo 3°. de la Ley 1468 de 2011 que adicionó el numeral 11 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 92.- El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera, de conformidad con lo establecido por el artículo 244 del D.L. 2737 de 1989 (Código del Menor).

ARTÍCULO 93.- Los deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento, que sean seleccionados para representar al país en competencias o eventos deportivos internacionales, deberán solicitarla a través del Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte (Coldeportes), solicitud en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento (de conformidad con lo establecido por el artículo 47 del D. 2845 de 1984 y por el artículo 21 del D.R. 515 de 1986).

Las licencias se concederán por el tiempo solicitado por el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte (Coldeportes), pero si por motivo de los resultados de la competición, la delegación termina su actuación antes del total de tiempo previsto, el de la licencia será reducido proporcionalmente.

ARTÍCULO 94.- El trabajador al que se le conceda licencia o permiso para el ejercicio del sufragio, tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador, de acuerdo a lo ordenado por el artículo 3°. de la Ley 403 de 1997.

Para el votante, los beneficios establecidos en la Ley 403 de 1997 solo podrán hacerse efectivos a partir de la entrega del certificado electoral o del certificado electoral sustitutivo, por parte de la autoridad correspondiente, así lo establece el artículo 4°. del D.R. 2559 de 1997.

CAPÍTULO XI

SALARIOS Y FORMAS DE ESTIPULACIÓN; PERÍODOS, DÍAS Y LUGARES DE PAGO ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN; MODALIDADES; SALARIO MÍNIMO LEGAL Y CONVENCIONAL; DESCUENTOS DEL SALARIO.

ARTÍCULO 95.- De acuerdo con la ley, la doctrina y la jurisprudencia, los distintos pagos y beneficios que el trabajador recibe del empleador se clasifican en los siguientes conceptos: salarios, descansos, prestaciones sociales, indemnizaciones y pagos no salariales.

El “salario” es la remuneración económica más inmediata o directa que el trabajador recibe como retribución por la prestación subordinada de servicios personales a la empleadora. Tales pagos son por ejemplo el salario ordinario, el pago de horas extras, el valor del descanso en día de descanso obligatorio, etc. También son salarios los pagos que tengan esa naturaleza, bien por voluntad de la empleadora, o por haberse pactado así en el contrato de trabajo, en pacto o en convención colectiva o en el laudo arbitral.

ARTÍCULO 96.- La empleadora y sus trabajadores para determinar los “elementos integrantes” del salario, se atienen a la literalidad del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 14 de la L. 50 de 1990, que establece: “constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTÍCULO 97.- De conformidad con la norma trascrita, los criterios que permiten establecer si las sumas o especies dadas por la empleadora al trabajador constituyen salario, o qué pagos tienen realmente carácter salarial, son los siguientes:

a) El carácter retributivo u oneroso. El pago debe corresponder en forma directa a la prestación de un servicio, cualquiera que fuera la forma o denominación que se adopte, como horas extras, bonificación habitual, comisiones, sobresueldos pagados por fuera de nómina, etc.

b) El carácter de no gratuidad o liberalidad. Este principio guarda correlación con el anterior. En consecuencia, no constituyen salario los pagos que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador, como primas y bonificaciones ocasionales.

c) El carácter de ingreso personal. Los pagos deben ingresar realmente al patrimonio del trabajador, enriqueciéndolo como dice la ley, de tal manera que con ese ingreso pueda sobrevenir a sus necesidades. No son salarios, de acuerdo con este principio los medios de transporte o los elementos de trabajo, los gastos de representación, etc.

ARTÍCULO 98.- La clara determinación de los pagos laborales que tienen carácter salarial es muy importante en la liquidación de prestaciones sociales y por tal razón, deberá atenderse a la distinción entre las sumas que constituyen salario y las que no lo son.

ARTÍCULO 99.- La empleadora y sus trabajadores para determinar “los pagos que no constituyen salario”, tendrán en cuenta lo establecido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 15 de la L. 50 de 1990. Los pagos laborales que no son salario los podemos clasificar de la siguiente manera:

a. Las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, tales como la cesantía, la prima de servicios, los intereses a la cesantía, la pensión de jubilación, etc.

b. Lo que recibe el trabajador en dinero o en especie no para su beneficio o enriquecimiento personal sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como medios de transporte, gastos de representación, viáticos accidentales, elementos de trabajo u otros semejantes.

c. Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad se le cancelan al trabajador, como primas, gratificaciones o bonificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria, etc.

d. Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, convencionales o contractuales y otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes dispongan expresamente y por escrito que no tendrá carácter salarial, tales como las primas extralegales, de vacaciones, de servicio o de navidad.

e. Los pagos o suministros en especie (alimentación, alojamiento y vestuario, por ejemplo), siempre que las partes acuerden expresamente que no constituyen salario, sin perjuicio de lo previsto para el salario mínimo legal.

f. Los pagos laborales que por disposición legal expresa no tienen carácter salarial, tales como el subsidio familiar, la prima de servicios, la participación de utilidades, los viáticos accidentales y los viáticos permanentes – en la parte destinada a trans-

porte y gastos de representación-. Tampoco son salario los elementos de trabajo, las propinas ni la indemnización por terminación del contrato.

g. El auxilio de transporte solo constituye salario para liquidación de prestaciones sociales; por disposición de la ley no se computa como salario para los demás efectos, como por ejemplo: para indemnización por despido, para liquidar vacaciones, etc.

ARTÍCULO 100.- Conforme a lo establecido por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, pagos que son “salario” pueden excluirse de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales, a través de convenio individual o colectivo de la empleadora con sus trabajadores.

La estipulación de los pagos laborales que no tendrán carácter salarial, ni en dinero ni en especie, acordada contractual o convencionalmente, deberá señalarse por escrito en el contrato de trabajo, en documento adicional al mismo, en la convención o en pacto colectivo.

ARTÍCULO 101.- La empleadora y cada 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 (numeral 1. del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 102.- La empleadora declara expresamente que los salarios de sus trabajadores, corresponden a su respectiva categoría y que han sido fijados y estipulados habida consideración del costo de la vida, y de las modalidades del trabajo, razones por las cuales los salarios correspondientes están graduados y adecuados a los factores enunciados.

ARTÍCULO 103.- Acatando las disposiciones constitucionales y legales, la empleadora garantiza que cada salario será móvil y mantendrá su valor intrínseco, por lo tanto, se actualizará anualmente para mantener su capacidad adquisitiva. De acuerdo a las precisiones de la ley la empleadora tiene la potestad discrecional, dentro de su poder subordinante, de establecer el porcentaje de aumento anual de los salarios de sus trabajadores, salvo que por pacto o convención colectiva se acuerde el porcentaje anual de aumento salarial.

Cuando exista convenio colectivo que establezca el porcentaje de aumento anual del salario, ese porcentaje debe aplicarse porque nuestra legislación contempla que los acuerdos colectivos se constituyen en ley para las partes, siempre y cuando supere el porcentaje mínimo de aumento que establezca anualmente el Gobierno Nacional. En todo caso, se tendrá en cuenta las siguientes precisiones que establece el art. 143 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127 del C. S. del T.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, la empleadora lo justificará indicando los factores objetivos de diferenciación.

ARTÍCULO 104.- La empleadora pagará el salario en dinero por períodos vencidos, en moneda legal; se estipula que su determinación será por meses, que se pagará dividido en dos partes iguales en cada quincena vencida dentro del período mensual, y se hará en el lugar en donde el trabajador preste sus servicios durante sus horas laborales o inmediatamente después de la terminación de su jornada.

El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental.

ARTÍCULO 105.- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes, de conformidad con lo establecido por el numeral 1°. del artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.

Los pagos salariales se verificarán el último día de cada quincena y la empleadora podrá consignarlos en una cuenta de ahorros a nombre de cada trabajador, en la entidad bancaria que elija la empleadora, salvo que el trabajador solicita de manera expresa por escrito que se le consigne en alguna otra entidad que él mismo escoja. Cuando el último día de la quincena fuere sábado, los pagos se efectuarán en el día hábil inmediatamente anterior o posterior, de acuerdo a la decisión discrecional de la empleadora.

ARTÍCULO 106.- De conformidad con lo previsto por el artículo 139 del Código Sustantivo del Trabajo, el salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

El pago por cheque o por giro postal no está prohibido por la ley y no habrá motivo para considerar anormal el pago mediante consignación en la cuenta bancaria del trabajador; esto no contradice el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 139, porque el banco es un simple intermediario y quien puede manejar el dinero es el titular de la cuenta o quien el mismo trabajador voluntariamente disponga.

ARTÍCULO 107.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras, el del recargo por trabajo nocturno y el del recargo por trabajos en domingos o festivos se efectúa-

rá junto con el salario ordinario del período en que se causen, o a más tardar con el salario del período siguiente, conforme lo establece el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 108.- El trabajador al recibir el pago de su salario, debe confrontar la cantidad recibida con la anotada en la constancia de pago.

En el evento en que no se presenten reclamos escritos del trabajador respecto al monto recibido dentro del mes siguiente, se entenderá recibido a su entera satisfacción y la intención de dejar a paz y salvo a la empresa por concepto salarial y prestacional.

ARTÍCULO 109.- 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 diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

De conformidad con el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 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 110.- La empleadora para determinar el factor salarial del salario Integral, tendrá en cuenta las siguientes precisiones de la Corte Suprema de Justicia (Cas. Laboral, sentencia de abril 25 de 2005):

1. Cuando el salario ordinario pactado sea igual a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, y no se cuente con el factor prestacional de la empresa, se tendrá por tal el 30% de aquella cuantía, equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales, es decir, el salario integral estará compuesto por 13 salarios mínimos legales mensuales.

2. Si el salario ordinario convenido es igual a diez (10) salarios mínimos y el factor prestacional de la empresa supera el 30%, este factor será el que deberá sumarse para cuantificar el salario integral.

3. Si el salario ordinario convenido es igual a diez (10) salarios mínimos y el factor prestacional de la empresa es inferior al 30%, se tendrá como factor prestacional el equivalente al 30%, que deberá adicionarse a los diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para efectos de totalizar el salario integral. Es decir, en total 13 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

4. Si el salario ordinario acordado supera los diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y no se demuestra el factor prestacional de la empresa, se tendrá como tal el que acuerden las partes, siempre y cuando no sea inferior al 30% del salario ordinario convenido.

ARTÍCULO 111.- Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa de la empleadora, por disposición del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 112.- El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso; pero sí puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

ARTÍCULO 113.- El Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

La empleadora establecerá cuál es el salario mínimo que registrará para sus trabajadores, que por disposición de la ley no podrá ser inferior al “salario mínimo legal” vigente para cada año. De acuerdo al artículo 19 de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, la empleadora también podrá fijar el salario mínimo en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

La fijación por cuenta de la empleadora del salario mínimo convencional modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.

ARTÍCULO 114.- Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, este registrará en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales (anotada en el artículo 32 de este Reglamento).

ARTÍCULO 115.- La empleadora podrá deducir, retener o compensar sumas del

salario, siempre que preceda orden escrita y expresa del trabajador, para cada caso, o cuando preceda mandamiento judicial que lo autorice, así se concluye de lo establecido por el artículo 18 de la L. 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por disposición legal, la empleadora no podrá efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

ARTÍCULO 116.- Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 117.- La empleadora y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario; en estos casos, el trabajador deberá por escrito, señalar la cuota objeto de deducción o compensación, indicar el plazo para la amortización gradual de la deuda y autorizar de manera clara y expresa que sea descontado de su salario y de sus prestaciones sociales en el evento de su desvinculación definitiva.

La empleadora una vez se concrete el acuerdo de préstamo y la autorización escrita de descuento del trabajador, no podrá modificar las condiciones pactadas, de acuerdo con lo establecido por el artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo modificada por el artículo 19 de la L.1429 de 2010.

CAPÍTULO XII

SERVICIOS MÉDICOS; MEDIDAS DE HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO; CONDICIONES FÍSICAS Y AMBIENTALES; PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES; PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL; PRIMEROS AUXILIOS

ARTÍCULO 118.- La empleadora velará por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a ella vinculados. Igualmente garantizará 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 de sus trabajadores.

ARTÍCULO 119.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y las que en forma específica ordene la empleadora, para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en las actividades ordinarias que ejecutan, en el manejo de bienes materiales y demás elementos o enseres de trabajo, especialmente para evitar accidentes de trabajo. Los trabajadores también cumplirán con los siguientes deberes que a continuación se señalan:

a. Prestarán la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o cosas de la empleadora o del establecimiento.

b. Observarán con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

c. Participarán en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de Salud Ocupacional, por medio de sus representantes en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo del establecimiento de trabajo respectivo.

d. Colaborarán activamente en el desarrollo de las actividades de Salud Ocupacional (artículo 2 del D.R. 614/84).

e. Cumplirán con todos los demás deberes que la empleadora, las Resoluciones del Mintrabajo y la ley dispongan, que estén encaminadas a proteger su integridad física y su vida sana.

ARTÍCULO 120.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. Estará a cargo del empleador en aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por tal entidad.

ARTÍCULO 121.- La empleadora suministra y mantiene acondicionados en forma constante, locales y equipos de trabajo, que garantizan la seguridad y la salud de los trabajadores; practica periódicamente exámenes médicos a su personal y adopta las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establece el Ministerio del Trabajo, en cumplimiento a lo ordenado por el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 10 del D. 13 de 1967.

ARTÍCULO 122.- Los programas de Salud Ocupacional operarán en todos los lugares de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos (artículo 28 del D.R. 614 de 1984):

a) El programa será de carácter permanente, siempre que las condiciones y circunstancias en que se desarrollen las actividades de la empresa no varíen.

b) El programa estará constituido por 4 elementos básicos:

1. Actividades de medicina preventiva.
2. Actividades de medicina de trabajo.
3. Actividades de higiene y seguridad industrial.
4. Funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

c) Las actividades de medicina preventiva, y medicina del trabajo e higiene y seguridad industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integrada.

d) Su contenido y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en los lugares de trabajo.

e) La organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social y que consagren las disposiciones legales.

ARTÍCULO 123.- La empleadora con ocasión que tiene a su servicio más de diez (10) trabajadores permanentes, mantendrá vigente y acorde con las normas legales un Reglamento especial de higiene y seguridad (conforme a lo ordenado por el artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 55 de la Ley 963 de 2005).

ARTÍCULO 124.- La empleadora, en cumplimiento a lo ordenado por el artículo 25 del D.R. 614 de 1984, tiene constituido un comité de medicina, higiene y seguridad industrial, integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores cuya organización y funcionamiento se rige por la reglamentación especial que establece la ley y que expiden conjuntamente los Ministerios de Salud, Trabajo y Seguridad Social.

A partir de la vigencia del D. 1295 de 1994 y por disposición de él, ese comité de medicina, higiene y seguridad industrial que debe tener toda empresa se denomina: COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo como responsabilidades legales establecidas en el artículo 26 del D.R. 614 de 1984 tiene las siguientes:

a) Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad industrial entre patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de Salud Ocupacional de la empresa.

b) Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de

Salud Ocupacional en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de Salud Ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo.

c) Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo.

PARÁGRAFO: La empleadora se obliga a proporcionar cuatro (4) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y a facilitar un sitio dentro de las instalaciones administrativas de la empresa para su funcionamiento.

ARTÍCULO 125.- Acordes con las responsabilidades legales descritas en el artículo inmediatamente anterior, se asignan como funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, las siguientes:

a) Proponer a la administración de la empresa, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

b) Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.

c) Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir los informes correspondientes que esas entidades emitan.

d) Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.

e) Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

f) Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

g) Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

h) Informar a la Dirección de Gestión Humana cuando un trabajador incurra en conductas u omisiones que lo expongan a riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, o cuando incumpla normas de higiene o seguridad industrial impuestas por el empleador, por el Ministerio del Trabajo, por las entidades de seguridad social o por la ley.

i) Mantener un archivo ordenado con las Actas de cada reunión.

j) Elegir al secretario del Comité.

k) Exigir a sus miembros el cumplimiento de las responsabilidades que la ley establece y el interés en cumplir con las funciones descritas en este mismo artículo.

l) Informar a la Gerencia o a la Dirección de Gestión Humana cuando alguno de sus miembros no cumpla con las responsabilidades que la ley le impone, con las funciones descritas en este mismo artículo y con los deberes inherentes a su elección como integrante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 126.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empleadora (a través de alguno de sus Directores o Jefes), 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 127.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empleadora 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 128.- El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que tenga el carácter de no profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar sus tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al numeral 15 del artículo 7°. del decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 129.- El incumplimiento por parte del trabajador de los deberes que le

impone el artículo 119 de este mismo Reglamento, así como el incumplimiento de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, que le indiquen sus superiores jerárquicos y/o que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, así como el incumplimiento a los deberes que le impone el Reglamento de Higiene y Seguridad, que se hayan comunicado con anterioridad al hecho u omisión en la que incurra el trabajador, será considerada como una falta grave y faculta a la empleadora para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 130.- En cumplimiento a lo ordenado por el artículo 205 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso de accidente de trabajo, la empresa prestará al trabajador accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.

ARTÍCULO 131.- La empleadora dispondrá en su establecimiento de los medicamentos y enseres necesarios para las atenciones de urgencias en casos de accidentes o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (hoy División de Salud Ocupacional).

ARTÍCULO 132.- En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante ordenará inmediatamente además de la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás 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 Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. a las que esté afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 133.- 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 prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 134.- El trabajador que sin justa causa se niegue a recibir la atención médica que le otorga la empleadora, pierde el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, conforme a lo ordenado por el artículo 208 del Código Sustantivo del Trabajo

ARTÍCULO 135.- Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, a las que esté afiliado el trabajador, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o diagnosticada la enfermedad; de ese informe se le dará

copiar al trabajador y se dará cumplimiento a lo establecido por el artículo 62 del Decreto 917 de 1999.

ARTÍCULO 136.- La empleadora no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 137.- La empleadora de todo accidente llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, lugar, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre e identificación de los testigos especiales si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTÍCULO 138.- Tanto la empleadora como los trabajadores se someterán a las normas que sean impuestas e informadas internamente dentro de la empresa, a las normas pertinentes que contiene el Código Sustantivo del Trabajo, a todas las normas al respecto que a través de Resoluciones emita el Ministerio del Trabajo y S.S. y a todos los decretos que reglamentan lo relativo a: salud ocupacional, medidas de higiene y seguridad, prevención de riesgos profesionales, que regulan esos mismos temas y las demás que con tal fin entren en vigencia o se establezcan como obligatorias en su cumplimiento.

CAPÍTULO XIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 139.- La empleadora acatará de manera exacta lo establecido por los numerales 2. y 3. del artículo 9º. del D. 13/67 que modificó el artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo y que prescribe: queda prohibido emplear a las mujeres y a los menores de dieciocho (18) años en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la ceruza, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco pueden ser empleados, en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 140.- La empleadora en cumplimiento de sus deberes legales, acatará lo norma que prohíbe trabajos determinados para mujeres y que establece: Las mujeres, cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes actividades:

a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.

b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificio y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de aguas u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que proceden a los trabajos antes mencionados.

c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítima o fluvial, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaciones y almacenes (artículo quinto, numeral primero, literales a, c y d; artículo 11 del Decreto 995 de 1968).

ARTÍCULO 141.- Conforme a lo dispuesto en la normatividad legal (especialmente en el artículo 12 del D. R. 995 de 1968, el artículo 4°. Del D.R. 1335 de 1987 y el artículo 117 de la Ley 1098 de 2006), que acatará la empleadora, ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada para trabajar en labores peligrosas, insalubres, o que requieran grandes esfuerzos, ni en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud e integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, 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 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 cizañadoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica la ley, sus decretos reglamentarios y los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 142.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en el artículo anterior, 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 adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ARTÍCULO 143.- La empleadora cumplirá con lo previsto en las leyes que protegen a los menores de edad y que establecen: Está prohibido contratar a trabajadores menores de dieciocho (18) años en trabajos que afecten su moralidad o su integridad psicológica. En especial está prohibido a los menores de edad, el trabajo en lugares de lenocinio y en los demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas o alucinógenas. De igual modo se prohíbe por disposición de la ley, su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas,

apología del delito u otros semejantes.

ARTÍCULO 144.- La jornada del menor trabajador está limitada conforme a lo establecido el artículo 114 de la Ley 1098 de 2006, cuyo contenido aparece en este Reglamento en el artículo 30, que la empleadora acatará de manera exacta.

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO; PERSONAS ANTE LAS QUE SE PRESENTAN RECLAMOS Y SU TRÁMITE; INVESTIGACIONES POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 145.- En la empresa opera el siguiente orden jerárquico, que de mayor a menor grado se enumeran así:

1. Junta Directiva
2. Presidencia / Vicepresidencia
3. Gerencia
4. Director
5. Jefe / Líder / Coordinador
6. Profesional / Asistente
7. Analista / Técnico / Supervisor
8. Operario / Auxiliar / Mensajero / Conductor / Lanchero / Conserje

ARTÍCULO 146.- Los reclamos y quejas del personal, deben expresarse por escrito, ante el Jefe inmediato en primera instancia, ante la Dirección de Gestión Humana en segunda instancia y ante el Gerente o Vicepresidente en la que labore en tercera instancia.

ARTÍCULO 147.- El Jefe Inmediato quien en primera instancia recibe el reclamo o la queja, debe darle trámite, abriendo la investigación o indagación que considere pertinente y elaborará un informe escrito a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de todo cuanto hubiese llegado a su conocimiento, que remitirá a la Dirección de Gestión Humana, a la que corresponde el trámite de estos, haciendo la investigación o indagación que sea pertinente, a fin de darle solución (de ser viable), resolviendo en justicia y equidad.

En el evento en que la Dirección de Gestión Humana no encuentre una solución viable inmediata a la queja o reclamo presentado, compulsará copia veraz y fidedigna de la totalidad de la información recaudada hasta ese instante (del reclamo o queja inicial, del informe del jefe inmediato del trabajador reclamante, de todas las pruebas que se hubieren obtenido por la investigación adelantada y del informe final de Gestión Humana). Las copias de todo lo enunciado, deberán remitirse a la Vicepresidencia y/o al Gerente en que labore el reclamante, a fin de que resuelvan con justicia y equidad.

ARTÍCULO 148.- Están facultados para hacer las investigaciones pertinentes en el evento en que se tenga noticia del incumplimiento por parte de un trabajador de las obligaciones o prohibiciones que establece la ley y este Reglamento de Trabajo, las personas que desempeñen los siguientes cargos: Vicepresidente, Gerente, Directores, Jefe / Líder / Coordinador y Supervisor.

Estará a cargo de ellos, la investigación de la falta cometida, de los hechos que realmente ocurrieron, la citación a descargos, el recibo de los descargos, de los testimonios, el recaudo de documentos y de cualquier otra prueba que se considere necesaria u oportuna para esclarecer lo acontecido.

En todo caso en que se tenga noticia de una falta leve o grave cometida por un trabajador, antes de imponerle una sanción, se respetará el derecho de defensa legal y constitucional que le asiste, escuchándolo a través de diligencia de descargos, de la cual se dejará constancia escrita en forma veraz de todo cuanto exponga el trabajador y quienes intervengan en la diligencia, que terminará con la fecha, la firma del trabajador y todos los que estuvieron presentes.

En el evento en que exista un procedimiento especial para citación y práctica de descargos, o para la imposición de sanciones, a través de pacto o negociación colectiva, la empleadora y el trabajador investigado darán cumplimiento exacto a lo pactado, siempre que se encuentre vigente.

ARTÍCULO 149.- Los resultados de la investigación que hubiesen adelantado las personas atribuidas para ese efecto de acuerdo a lo que contempla el inciso primero del artículo inmediatamente anterior, con las pruebas que hubiesen recaudado (documentales, testimoniales, descargos, etc.), se considerarán de extrema reserva y serán en su totalidad puestos al conocimiento: del Gerente en que labore el trabajador inculcado o quien haga sus veces.

ARTÍCULO 150.- La determinación de las faltas e incumplimiento de obligaciones o prohibiciones en que incurran los trabajadores indistintamente de su jerarquía o del área en que laboren y la decisión de imponerles sanciones disciplinarias o el despido, corresponderá únicamente: al Gerente (o a quien haga sus veces), o al Vicepresidente (o a quien haga sus veces), o al Presidente (o a quien haga sus veces). En el evento de conflictos entre uno o varios de ellos respecto a la imposición de una

sanción disciplinaria o el despido, corresponderá a la Junta Directiva adoptar la decisión final.

ARTÍCULO 151.- La determinación de las faltas e incumplimiento de obligaciones y prohibiciones en que llegare a incurrir el Gerente (o quien haga sus veces), el Vice-presidente (o quien haga sus veces), el Presidente (o quien haga sus veces), y la decisión de imponer a ellos sanciones disciplinarias o el despido, corresponderá únicamente a la Junta Directiva de la empresa.

CAPÍTULO XV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 152.- Los trabajadores tienen como deberes generales:

1. Cumplir con la constitución y las leyes.
2. Cumplir con lo pactado en su contrato de trabajo, con todos los Reglamentos, Manuales, y demás documentos emitidos como de obligatorio cumplimiento por parte de la empleadora.
3. Ser verídico en todo caso. Actuar siempre con respeto, obediencia, lealtad y subordinación con todos sus superiores.
4. Actuar con absoluto respeto en las relaciones laborales y personales, con todos sus compañeros de trabajo, sin distingos de ningún tipo.
5. Procurar en todo tiempo, actuar con inteligencia, eficiencia, esmero, respeto, en total armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, tanto en las relaciones personales, como en la ejecución de las labores.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar especial colaboración en procura del mantenimiento del orden disciplinario y productivo; preservando en todo tiempo las normas legales, contractuales, convencionales, reglamentarias y las normas consuetudinarias en el campo ético y moral.
7. Ejecutar los trabajos que se le confíen, con honradez, buena voluntad y esmero, prefiriendo siempre los intereses de la empresa.

8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa. O ante quien señala este Reglamento en casos especiales.

9. Recibir y aceptar con humildad y respeto, 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 de la empresa en general.

10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe o los Supervisores del área de trabajo, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

11. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique la empleadora, para proteger, su dignidad, su salud y en fin, su integridad moral y física.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPLEADORA Y DE SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 153.- Son obligaciones especiales de la sociedad COMPAÑÍA DE PUERTOS ASOCIADOS S.A. “COMPAS S.A.” para con sus trabajadores las siguientes:

1. Celebrar y ejecutar de “buena fe” cada contrato de trabajo que vincule a un trabajador, en cumplimiento a lo previsto por el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Establecer los mecanismos diligentes y oportunos, con el fin de garantizar a sus trabajadores la protección de los siguientes bienes jurídicos: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad dentro de los parámetros legales, la intimidad, la honra, la salud mental y física, la armonía y el buen ambiente laboral.

3. Conceder un trato amable y solidario a cada uno de sus trabajadores, en condiciones de igualdad, sin discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, opinión política o religiosa.

4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

5. Ejercer su poder subordinante en condiciones de equidad y de justicia, acatando y cumpliendo con el mínimo de derechos y garantías, que consagran a favor de los trabajadores la constitución nacional y las leyes de carácter laboral.

6. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de naturaleza laboral, la empleadora dará prevalencia a la más favorable al trabajador, de conformidad con lo prescrito por el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.
7. Abstenerse de imponer condiciones o requisitos de ingreso prohibidos por las normas jurídicas, conforme a lo previsto por el Parágrafo del artículo 2º. de este Reglamento.
8. Solicitar al Inspector del Trabajo y en su defecto al Comisario de Familia, el permiso o la autorización para contratar a los adolescentes, de conformidad con el trámite que establece el artículo 113 de la Ley 1098 de 2006.
9. En relación con los contratos de trabajo celebrados con adolescentes, cumplir de manera exacta con lo establecido por el artículo 30 de este mismo Reglamento, en cuanto a la duración máxima de su jornada de trabajo.
10. Garantizar el acceso del menor de edad a la capacitación laboral; y ser cumplida en favor de ellos con la afiliación y aportes al régimen de seguridad social integral, con el pago de sus salarios y prestaciones sociales y demás derechos legales a su favor.
11. Conceder los descansos legalmente obligatorios de que tratan los artículos 50 y 51 de este Reglamento; garantizando la duración mínima establecida en el artículo 54 de este mismo Reglamento y remunerándolos conforme establece los artículos 55, 56, 57, 58 y 59 de este mismo Reglamento.
12. Llevar un registro especial de vacaciones, teniendo en cuenta lo que establece la ley laboral y el artículo 72 de este Reglamento.
13. Abrir y llevar al día los registros de las horas extras que ordena la ley y que se menciona en el artículo 45 de este Reglamento.
14. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
15. Velar por la salud y la protección integral de los trabajadores a ella vinculados, garantizando los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, conforme a lo previsto en los artículos 118, 121 y 138 de este Reglamento.
16. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
17. Responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
18. Permitir la constitución y el funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo y auspiciar su participación en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional.
19. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de enfermedad o accidente del trabajador, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima (según establece el numeral 1º. del artículo 205 del Código Sustantivo del Trabajo) y proporcionarle sin demora la asistencia médica y farmacéutica (conforme lo prevé el artículo 206 del Código Sustantivo del Trabajo).

20. Mantener los implementos y medicamentos necesarios para las atenciones de urgencias en casos de accidentes o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación de la División de Salud Ocupacional y de las autoridades sanitarias (numeral 2°. del artículo 205 del Código Sustantivo del Trabajo).
21. Dar aviso de cualquier accidente de trabajo que ocurra o del diagnóstico de una enfermedad, a la ARL y a la EPS simultáneamente a la que esté afiliado el trabajador, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia.
22. Llevar registro en libro especial de todo accidente que ocurra a sus trabajadores, en los términos que consagra la ley y el artículo 137 de este Reglamento.
23. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. Y ser oportuno y cumplido con el pago total de las prestaciones sociales a que tienen derecho los trabajadores conforme a las prescripciones de ley, así como con los demás conceptos pecuniarios que la ley le obliga pagar.
24. Conceder al trabajador las licencias o permisos que señala el artículo 82 y 83 de este Reglamento, en las condiciones de que trata el artículo 84 y 85 de este mismo Reglamento.
25. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el 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, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
26. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de 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.
27. Tener vigente un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y cumplir con sus disposiciones.
28. 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, la licencia de que trata el artículo 90 de este Reglamento, acorde con lo previsto por el artículo 1°. de la Ley 1280 de 2009.
29. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre, conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3° del citado artículo 236.
30. Conceder a las trabajadoras que estén en períodos de lactancia, los descansos que ordena la ley.
31. Conservar el puesto de trabajo a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, la licencia de enfermedad o la licencia de embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que se comunique a los trabajadores en tales períodos.

32. Afiliar a sus trabajadores al sistema de seguridad social integral y aportar proporcionalmente para la financiación de los riesgos con que el sistema ampara a la población afiliada. El incumplimiento de esta obligación impide a los trabajadores hacer uso de los servicios que presta el sistema y el empleador queda entonces obligado a cubrir los riesgos.

33. Pagar oportunamente los aportes parafiscales que la ley le impone (Cajas de Compensación Familiar, SENA e ICBF).

34. Rendir anualmente el informe laboral a la Oficina del Trabajo, conforme al formulario especial que suministra esa dependencia territorial del Ministerio del Trabajo.

35. Entregar anualmente a cada uno de sus trabajadores, una relación detallada de los pagos hechos por todos los conceptos laborales durante todo el año precedente, de naturaleza salarial o no, el monto de las cotizaciones al régimen de seguridad social integral (EPS, ARL y pensión), así como parafiscales y los valores retenidos en la fuente.

36. Suministrar a los trabajadores, cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo mensual legal vigente. De acuerdo con la ley (artículo 230 modificado por el artículo 7º. de la Ley 11 de 1984) tienen derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador. La empleadora estará en libertad de aumentar esa dotación discrecionalmente, sin que se entienda que constituye salario en especie para los efectos legales.

37. Informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres (3) meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen, de conformidad con lo ordenado por el parágrafo 1º. del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

38. Adoptar todas las medidas necesarias para prevenir conductas o situaciones de “acoso laboral”, y para resolver satisfactoriamente aquellas de las que tenga conocimiento que se estén presentando dentro o fuera de sus instalaciones con el personal a su servicio, a fin de tomar los correctivos para que se respete la dignidad de cada trabajador, cumpliendo con el procedimiento que establece este mismo Reglamento en el capítulo “Normas relativas a la prevención y sanción del Acoso Laboral”.

39. Imponer las correcciones y sanciones que ameriten las conductas probadas de “acoso laboral” dentro de la empresa, o fuera de ella con intervención de alguno o varios de sus trabajadores; hasta el despido cuando la conducta lo amerite por su gravedad.

40. Ser vigilante de que el Comité de Convivencia Laboral, cumpla con lo establecido en este Reglamento, en cuanto a las medidas de prevención del “acoso laboral”.

41. Ser vigilante de que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpla con las responsabilidades que le asigna la ley y con las funciones que de manera precisa señala este Reglamento en sus artículos 124 y 125.

42. Cumplir de manera estricta con el contenido de este Reglamento de Trabajo.
43. Actuar con lealtad, veracidad y moralidad, en todo tiempo, en sus relaciones con cada uno de sus trabajadores.
44. Garantizar y mantener un ambiente laboral en estricto orden y armonía.
45. Cumplir y respetar las demás obligaciones a su cargo que establecen la constitución nacional y las leyes.

ARTÍCULO 154.- Los trabajadores al servicio de la sociedad COMPAÑÍA DE PUERTOS ASOCIADOS S.A. “COMPAS S.A.” en desarrollo de su vínculo contractual, tienen las siguientes obligaciones especiales:

1. Cumplir con todas las condiciones y requisitos que le impone la empleadora, desde el instante en que aspire a un cargo dentro de ella (artículos 2º y 3º. de este Reglamento); siempre que esos requisitos y condiciones no estén expresamente prohibidos por la ley (acorde con el párrafo del artículo 2º. de este Reglamento).
2. Ser exacto y verídico en los documentos aportados a la empleadora, en las manifestaciones o declaraciones, en los resultados de exámenes, y en todos aquellos que sean aportados para aspirar a un cargo (conforme al artículo 6º. de este Reglamento) y para ingresar al servicio de la empleadora.
3. Celebrar y ejecutar de “buena fe” su contrato de trabajo; quedando obligado no solo a lo que en él se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella, en cumplimiento a lo previsto por el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo.
4. Registrar en el departamento o dependencia de la empleadora, que tenga la custodia y archivo de su hoja de vida laboral, la dirección exacta de su residencia y avisar inmediatamente de cualquier cambio. En consecuencia, en el caso de cualquier comunicación que se dirija o deba dirigirse al trabajador, se entenderá válidamente realizada y notificada a este, si se remite a la última dirección registrada en la empresa.
5. Tener presente en todos sus actos, la lealtad y fidelidad que debe a la empleadora, a sus directivos y jefes, desde el instante mismo de celebración del contrato de trabajo hasta la fecha de su desvinculación definitiva.
6. Actuar con absoluta moralidad en sus relaciones con los directivos de la empresa, los miembros de su familia o sus representantes y socios; de la misma manera con sus superiores dentro del orden jerárquico de la empresa, manteniendo en el desempeño de sus funciones un trato para todos ellos amable y de extremo respeto.
7. Mantener fuera de los horarios en que preste servicios, absoluto respeto con los directivos de la empresa, los miembros de su familia o de sus representantes y socios, así como con sus superiores dentro del orden jerárquico de la empresa, absteniéndose de incurrir en actos u omisiones, que atenten contra su integridad física y moral, contra su dignidad, contra su imagen pública o contra sus bienes.
8. Abstenerse de ejercer actos de violencia, injuria o malos tratamientos, dentro o fuera del servicio, contra los directivos de la empresa, los miembros de su familia o de sus representantes y socios, contra sus superiores dentro del orden jerárqui-

co de la empresa, sus compañeros de trabajo, los contratistas o quienes presten servicios civiles y aun contra quienes ejerzan labores accidentales, temporales o transitorias.

9. Conceder un trato amable y solidario a cada uno de sus directivos, directores, jefes y compañeros de labores, sin discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, opinión política o religiosa.

10. Guardar absoluto respeto a la dignidad de todo el personal con la que tiene relaciones la empleadora, con vínculos de naturaleza laboral, civil y comercial, con sus proveedores, con sus clientes, respecto de las actividades que ellos ejecutan, a sus opiniones, convicciones, creencias y sentimientos.

11. Atender de manera oportuna, con prontitud, con esmero, buen trato y extremo respeto, a los clientes de la empleadora, cuando por razón del cargo que ejercen se encuentren en contacto directo o indirecto con ellos.

12. Comunicar oportunamente a la empleadora, sus directivos, sus familiares, representantes o socios, las observaciones e informaciones que sean conducentes para evitarle daños y perjuicios morales o materiales, que lleguen a conocimiento del trabajador dentro o fuera del servicio.

13. Poner al servicio de la empleadora, toda su capacidad de trabajo, encaminando sus mayores esfuerzos, especialmente en provecho del crecimiento de la empresa en general, con el fin de lograr calidad, eficiencia y productividad.

14. Procurar y mantener en ejercicio de sus funciones un ambiente laboral en estricto orden e higiene y en armonía con todas las personas que lo rodean, dentro de sus jornadas de trabajo.

15. Cumplir cabalmente con los preceptos de: este Reglamento de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad, del Manual de Funciones, de la normatividad que exista en la empresa de Prevención de Riesgos Profesionales y de cualquier otro documento emanado de la empleadora, que no atenten contra su dignidad, ni contra los derechos mínimos a su favor consagrados en la constitución y en la ley.

16. Cumplir las órdenes e instrucciones, verbales o escritas, que de modo particular le imparta la empleadora, a través de su representante legal, sus directivos, directores o jefes, según el orden jerárquico establecido.

17. Rendir los informes referentes al desempeño de sus funciones, que le sean requeridos por su jefe inmediato, cualquier directivo, gerente o el Representante Legal, dentro del término o en las fechas que ellos mismos le señalen, ya sea que se lo soliciten de manera verbal o escrita.

18. Reportar e informar por escrito en forma amplia e inmediata al Jefe inmediato, a los directivos, al Gerente o al Representante Legal, de cualquier acto indecente, inmoral o de mala fe, tan pronto sean del conocimiento del trabajador, ya sea que afecte o pueda llegar a afectar a la empresa, su Representante Legal, sus directivos, sus jefes o a sus compañeros de trabajos de cualquier jerarquía.

19. Evitar la ejecución de cualquier tipo de actos u omisiones de competencia desleal contra la empleadora o en contra de las actividades comerciales que desarrollan sus directivos; e informar a la empleadora, de inmediato llegue a su conocimiento, cuando otras personas al servicio de ella o terceros, estén incurriendo en actos de ese tipo.

20. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus funciones, salvo orden expresa de superiores en jerarquía.
21. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario ni en su jerarquía.
22. Cumplir con el horario de trabajo que establece el artículo 27 de este Reglamento, o con el horario que de manera especial imponga la empleadora acorde con el contenido del capítulo VI de este Reglamento de trabajo.
23. Cumplir con las órdenes impartidas por la empleadora, respecto del cumplimiento de horas extras, trabajos nocturnos, labores en días domingos y festivos, dentro de los límites que establece la ley, cuando por decisión de ella se requieran para labores de urgencia, o para cumplir con actividades extras que sean necesarias para el desarrollo normal de sus operaciones.
24. Acatar y cumplir con los cambios de horario que disponga la empleadora a través de cada Gerente de Puerto o quien haga sus veces, siempre que no atenten contra las disposiciones que en materia de jornada laboral establece la ley laboral vigente.
25. Ejercer las labores durante todo el tiempo que fuere necesario para el debido cumplimiento de sus deberes, aun por fuera del horario estipulado por la empresa, sin límites en la jornada, cuando se ejercen cargos de dirección, de confianza o de manejo, cuando se realizan actividades discontinuas o intermitentes, o cuando se realicen actividades de simple vigilancia residiendo en el sitio de trabajo; conforme lo establece el artículo 38 de este Reglamento de Trabajo y el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.
26. Someterse a todas las medidas de control y seguridad que establezca la empresa, a fin de obtener puntualidad, asistencia oportuna a las labores diarias y para evitar o descubrir maniobras indebidas que pueda ejecutar cualquier persona vinculada a la empresa.
27. Someterse a las requisas y registros que determine la empleadora, en la forma, día u hora que ella señale, cuando por razones de seguridad se consideren necesarias para evitar sustracciones u otras irregularidades, inclusive sobre las prendas de vestir salvo aquellas que protejan sus partes íntimas; y sobre aparatos electrónicos, sin que sea revisado el contenido escrito de los que sean de propiedad del trabajador.
28. Guardar absoluta reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales, comerciales, de cualquier otra índole, o cualquier clase de datos acerca de la empresa, que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella.
29. No comunicar con terceros, salvo con autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empleadora, sus directivos, representantes o socios; lo que no impide para denunciar delitos, o para hacer reclamos ante la empresa (conforme a lo establecido en el art. 146 de este Reglamento), o para denunciar violaciones de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

30. Abstenerse de emplear, revelar o divulgar descubrimiento, invención científica, proceso o aplicación industrial o comercial, llegados a su conocimiento por razón de su cargo u oficio y que deban permanecer en reserva.

31. Reportar e informar al jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, aparatos, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la empresa, tan pronto sean del conocimiento del trabajador.

32. Responder a la empresa por los daños que intencional o culposamente le cause a esta, aun por culpa leve; teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.

33. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, útiles, máquinas, aparatos, herramientas, elementos, materias primas o cualquier tipo de bien material de propiedad de la empresa, que le hayan sido facilitados para el cumplimiento de sus funciones; de igual manera con las materias primas sobrantes.

34. Usar las máquinas, aparatos, herramientas, instrumentos, útiles, elementos, materias primas o cualquier tipo de bien material de propiedad de la empresa, solo para cumplir con las funciones que se le han asignado y en las actividades que le sean propias.

35. Dar aviso inmediato a la empleadora, tan pronto llegue a su conocimiento, que otras personas, independientemente de su jerarquía laboral, estén dando mal uso a las máquinas, aparatos, herramientas, instrumentos útiles, elementos, materias primas o cualquier tipo de bien material de propiedad de la empresa, o cuando estén siendo utilizadas en actividades para los cuales no las tiene dispuestas la empresa.

36. Conservar en buen estado, salvo el deterioro natural, los calzados y overoles que sean suministrados por la empresa; y utilizarlos únicamente para el cumplimiento de sus labores dentro de la empresa, salvo expresa autorización en contrario de sus directivos o jefes.

37. Conservar en buen estado, salvo el deterioro natural, los elementos e implementos de seguridad que sean suministrados por la empresa, para la prevención de enfermedades o accidentes; y utilizarlos únicamente para el cumplimiento de sus labores dentro de la empresa, salvo expresa autorización en contrario de sus directivos o jefes.

38. Abstenerse de causar daño material a los edificios, obras, muebles, maquinarias, materias primas, instrumentos o cualquier otro bien de propiedad de la empresa y demás objetos relacionados con el trabajo propio o de sus compañeros.

39. Abstenerse de ejecutar actos, de incurrir en hechos o de actuar con grave negligencia, que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas de propiedad de la empleadora, de sus directivos, familiares, sus representantes o socios, y de sus compañeros de trabajo.

40. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o del establecimiento.

41. Asistir con puntualidad a los cursos de capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento, ordenados, organizados o indicados por la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.

42. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
43. Ejecutar las actividades permanentes y necesarias impuestas por la empleadora en medicina preventiva y del trabajo, en materia de higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional.
44. Participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades que disponga el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
45. Cumplir con todos los deberes que la empleadora, las Resoluciones del Mintrabajo y la ley dispongan, que estén encaminadas a proteger su integridad física y su vida sana.
46. En caso de enfermedad o de accidente, aun el más leve o de apariencia insignificante, lo comunicará inmediatamente al empleador, a través de su Jefe inmediato y a la Dirección de Gestión de Riesgo, para que puedan prever su asistencia médica y su tratamiento oportuno, conforme lo establece el artículo 133 de este Reglamento.
47. Someterse en forma exacta a las instrucciones, exámenes y tratamientos que ordene el médico que atienda al trabajador enfermo o accidentado, en procura de lograr su restablecimiento y aptitud laboral.
48. Aceptar y cumplir con las medidas preventivas, profilácticas o curativas, que le sean prescritas por el médico del empleador, por las entidades de seguridad social a las que esté afiliado o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
49. Cumplir con las obligaciones que establece el artículo 15 de este Reglamento, cuando el trabajador esté vinculado a través de un contrato de aprendizaje.
50. Observar estrictamente lo establecido por la empresa, para aviso y comprobación de enfermedades, de ausencia o novedades semejantes.
51. Cumplir con las condiciones y exigencias que de manera especial establecen los artículos 84 y 85 de este mismo Reglamento, para la solicitud de permiso o licencia.
52. Ser veraz y apegado a la realidad de los hechos que motiven la solicitud de un permiso o licencia, conforme se establece en el artículo 85 de este Reglamento.
53. Acoger y cumplir exactamente con el tiempo (sea en días u horas) que decida la empleadora cuando conceda un permiso o licencia, conforme a lo establecido por el artículo 86 de este Reglamento. Y acatar la suspensión o prórroga de los permisos que se le hayan concedido, cuando ello se amerite, conforme establece el artículo 89 de este Reglamento.
54. Aceptar el pago del salario y demás conceptos laborales a través de consignación en cuenta bancaria a su nombre, cuando la empresa así lo decida por razones de seguridad y confiabilidad.
55. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejante, adquiridos por el trabajador con la empleadora o con los directivos o trabajadores, cualquiera sea su jerarquía.
56. Autorizar expresamente, para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho, por pagos de anticipo de salarios o prestaciones sociales u otros

pagos que se le hayan hecho, o por las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, (teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo).

57. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior, por escrito, de manera fundada, comedida y respetuosa, siendo verídico en todo caso.

58. Permitir y facilitar la investigación o recaudo de pruebas que adelante la empleadora, a través de su Jefe inmediato, la Dirección de Gestión Humana y el Gerente (o quien haga sus veces), por reclamos que se presenten conforme a lo previsto por el artículo 146 de este Reglamento.

59. Permitir y facilitar la investigación o recaudo de pruebas que adelante la empleadora, por incumplimiento de obligaciones propias o de algún compañero de trabajo, como procedimiento previo a la determinación de la imposición de una sanción disciplinaria, conforme a lo previsto por el artículo 148 de este Reglamento.

60. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1º. del artículo 236, al menos una o dos semanas antes de la fecha probable del parto, por lo tanto, con suficiente antelación dará informe escrito a la empleadora, proveniente de su médico tratante, respecto a la fecha probable del parto.

61. Abstenerse de ejecutar sus labores con un deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad demostrada y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija, a pesar del requerimiento de la empleadora.

62. Abstenerse de ejecutar actos o incurrir en hechos, que perturbe la disciplina del área o dependencia de la empresa en la que labore.

63. Abstenerse de ejecutar actos que vulneren o restrinjan los derechos de los demás trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su jerarquía, que ofenda su dignidad, que les cause perjuicios materiales o morales, o que perturbe la ejecución normal de las labores que deben cumplir.

64. Abstenerse de intervenir en situaciones, de incurrir en actos, conductas u omisiones, que en alguna forma generen agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana contra directivos, jefes y compañeros de trabajo, independientemente de su cargo o jerarquía dentro de la empresa, que en alguna forma puedan traducirse en “acoso laboral”.

65. Abstenerse de incurrir en alguna de las modalidades generales de “acoso laboral” descritas en el artículo 2º. de la Ley 1010 de 2006.

66. Abstenerse de incurrir en alguna de las conductas descritas en este mismo Reglamento y artículo 7º. de la Ley 1010 de 2006, que constituyen “acoso laboral”.

67. Abstenerse de incurrir en las circunstancias agravantes del “acoso laboral” descritas en este mismo Reglamento y en el artículo 4º. de la Ley 1010 de 2006.

68. Informar a la empleadora por escrito de inmediato perciba o tenga conocimiento de algún acto o situación de “acoso laboral” dentro de la empresa.

69. Suministrar toda la información que le sea requerida por la empleadora en forma veraz y fidedigna, respecto a situaciones de abusos o acoso laboral que sean

de su conocimiento por las funciones que ejerce o el área en que labora.

70. Acatar, cumplir y respetar todas las obligaciones que le corresponde, sean contractuales, convencionales, reglamentarias, del Manual de funciones y que provenga de cualquier documento establecido como obligatorio en su cumplimiento por cuenta de la empleadora, así como las que establece la constitución nacional y las leyes.

PARÁGRAFO: El incumplimiento o violación del trabajador de cualquiera de las obligaciones especiales señaladas en el presente artículo, se califica como “falta grave” y se constituye como “justa causa” para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empleadora.

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES DE LA EMPLEADORA Y DE SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 155.- Se establece como prohibiciones a la empleadora COMPAÑÍA DE PUERTOS ASOCIADOS S. A. COMPAS S.A.”, las siguientes:

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, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en determinados almacenes o proveedurías que establezca el mismo empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar 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 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. 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.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
11. Cerrar intempestivamente la empresa; si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa (de conformidad con el artículo 5º. del D.R. 1373 de 1966.
12. Trasladar al trabajador menor de dieciocho (18) años de edad del lugar de su domicilio.
13. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador.
14. Retener suma alguna de dinero al menor trabajador, salvo en el caso de retención en la fuente, aportes a la seguridad social y cuotas sindicales.
15. Ordenar o permitir labores prohibidas para mujeres o para menores de edad.
16. Todas las demás prohibiciones para los empleadores que contemplan las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias.

ARTÍCULO 156.- La empleadora COMPAÑÍA DE PUERTOS ASOCIADOS S.A. "COMPAS S.A." establece como prohibiciones especiales a sus trabajadores las siguientes:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empleadora.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empleadora, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o estimular a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier 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 empleadora en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
10. Descuidar el desarrollo de la labor a él encomendada o incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
11. Fomentar, intervenir o participar en corrillos, conversaciones, tertulias durante el tiempo de trabajo.
12. Fijar avisos o papeles de cualquier clase, en las paredes o sitios no ordenados o autorizados por la empresa o escribir en los muros internos o externos de la empresa.
13. Tomar alimentos y bebidas en los sitios prohibidos para ello por la empleadora.
14. Hacer y ordenar diligencias particulares o a otra persona o personas de la empresa en horas hábiles o de trabajo, sin autorización escrita de su jefe inmediato.
15. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la empresa, o permitir que otros lo hagan.
16. Mantener con personas extrañas a la empresa, intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito para el mismo trabajador o para terceros, en perjuicio de los intereses de la empresa.
17. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
18. Suministrar a extraños, sin autorización expresa escrita de la empleadora, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas y procedimientos de la empresa y cualquier otra información considerada como confidencial por la misma.
19. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
20. Utilizar mecanismos, interponer o hacer interponer, medios de cualquiera naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, o el de las máquinas o equipos, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la empresa.
21. Confiar a otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinarias, materiales de la empresa, o algún otro bien material que le haya sido entregado o que utilice en desempeño de sus funciones.
22. Empezar o terminar su trabajo en horas distintas de las ordenadas, salvo autori-

zación expresa en contrario.

23. Salir de la empresa durante las horas de trabajo sin permiso expreso y escrito del superior respectivo.

24. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa, o permitir que extraños ingresen a ella, para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.

25. Hacer o recibir durante el trabajo, llamadas telefónicas de carácter personal, que no sean urgentes e importantes.

26. Verificar reuniones en locales o predios de la empleadora, sin previo permiso escrito de sus directivos o jefes, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo.

27. Dormir en los sitios u horas de trabajo, o facilitar que otros lo hagan.

28. Mantener dentro de la empresa, y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, inflamables, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante, salvo expresa autorización de la empleadora a través de sus directivos.

29. Desarrollar y participar en juegos de cualquier tipo en la empresa, que no sean expresamente autorizadas por sus directivos.

30. Haber presentado para la admisión en la empresa, o presentar después para cualquier efecto, cualquier documento o papel falso, doloso, incompleto, enmendado, o no ceñido a la estricta verdad.

31. No usar para los fines o en la forma indicada, el calzado, los uniformes, los implementos de trabajo y los elementos de seguridad proporcionados por la empresa.

32. Hacer parte de cualquier negociación falsa tendiente a la liquidación parcial de cesantías de compañeros de trabajo, por si o por medio de terceras personas o prestarse en cualquier forma para que él mismo u otro trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de cesantías, con documentos apartados de la verdad.

33. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compra-venta u otros documentos semejantes, ficticios, falsos o dolosos.

34. Alterar en cualquier forma, modificar, enmendar o corregir sin autorización de su superior en jerarquía o alguno de sus directivos, los documentos que expida la empleadora, o que se conserven en sus archivos, con el fin de favorecer sus intereses personales o los de un tercero.

35. Destruir, dañar o retirar cualquier documento de la empresa o de sus archivos, o divulgarlos en cualquier forma, o utilizarlos en provecho propio o de terceros, sin autorización expresa o escrita de alguno de sus directivos o jefes inmediatos.

36. Sustraer o permitir que otro lo haga, documentos de la empresa, o darle un uso distinto al que fue designado por la empresa.

37. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares o documentos semejantes con contenido político, religioso, o de apoyo a grupos sociales en protesta, o de apoyo a grupos en conflicto con entes gubernamentales o de apoyo a grupos al margen de la ley, que no estén previamente autorizados por la empleadora en las jornadas de trabajo establecidas por la empresa.

38. Conducir vehículos de cualquier tipo o maquinarias, de propiedad de la empre-

sa sin expresa autorización de sus directivas.

39. Conducir vehículos de la empresa sin licencia, o con documentos vencidos.

40. Dejar que los vehículos de la empresa sean movidos o conducidos por personas no autorizadas.

41. Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, cualquier elemento, materia prima, herramientas, artículos procesados, implementos, muebles, instrumentos, cualquier otro bien de la empresa o documentos, sin la expresa y escrita autorización de sus directivas.

42. Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de la empresa, sin la respectiva autorización de sus directivos, o permitir que otro lo haga.

43. Salir de la empresa o intentar salir con paquetes, bolsas u objetos semejantes sin la respectiva autorización de sus directivos, o permitir que otro lo haga.

44. El hecho de que el trabajador reciba para él mismo, para su familia, para algún otro trabajador, o para un tercero, sumas de dinero, o especie alguna como dádiva de los contratistas de la empresa o de los usuarios de sus bienes o servicios.

45. La utilización indebida del software que conlleve a la ocurrencia de fraudes o registro de transacciones sin el cumplimiento de los requisitos indicados en el procedimiento.

46. El manejo inadecuado del presupuesto o de los recursos asignados a su manejo en razón del cargo que cumpla el trabajador.

47. Suplantar a otro trabajador en las funciones u obligaciones que el otro debe cumplir personalmente; o permitir ser suplantado en la realización de alguna actividad propia de su cargo o que le hubiese sido delegada.

48. Retirar equipos de cómputo, comunicaciones y programas sin previa autorización del jefe inmediato.

49. La falsificación de firmas, documentos y cualquier otro acto fraudulento del trabajador en ejercicio de su cargo, aun a pesar de que no llegue a causar perjuicio económico a la empresa.

50. Las demás prohibiciones que resulten de la naturaleza misma del trabajo contratado o aquellas impuestas en el contrato de trabajo, en sus cláusulas adicionales, por este mismo Reglamento y por los demás reglamentos, estatutos, manuales y otros documentos, establecidos por la empleadora como de obligatorio cumplimiento. Todas las demás prohibiciones para los trabajadores que contemplen las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias.

PARÁGRAFO: El incumplimiento o violación de cualquiera de estas prohibiciones especiales señaladas en el presente artículo, se califica como “falta grave” y se constituye como “justa causa” para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empleadora.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 157.- De acuerdo a las normas legales las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 158.- La empleadora dentro del poder subordinante que le otorga la ley, puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan con los deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que para ellos estén contemplados en la ley, en este Reglamento Interno de Trabajo y en el respectivo contrato de trabajo, pacto o convención colectiva o en laudo arbitral.

ARTÍCULO 159.- La atribución de la empleadora de imponer sanciones, puede ser ejercida unilateralmente, con sujeción a ciertos parámetros, como son el respeto a la dignidad humana, los derechos adquiridos por el trabajador, las necesidades que le impone la marcha de sus actividades y la aplicación de los procedimientos previstos en este mismo Reglamento para comprobar la falta y aplicar la sanción.

ARTÍCULO 160.- Las sanciones que contempla la ley constituyen el límite máximo del poder disciplinario de la empleadora; en consecuencia, ella podrá, de acuerdo con las circunstancias, dejar de aplicarlas o hacerlo de manera atenuada. En caso de multas el patrono puede descontar su valor de los salarios y en caso de suspensión descontar el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTÍCULO 161.- El despido no es una sanción disciplinaria sino una forma de terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 162.- La empleadora no puede imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, en fallo arbitral o en los contratos individuales de trabajo que celebre.

ARTÍCULO 163.- Las faltas en las que puede incurrir un trabajador son LEVES y GRAVES.

Las faltas GRAVES son las que ameritan el despido y están expresamente señaladas en este Reglamento de Trabajo en los artículos: 6º, 85, 129, 154, 156, 167, 180 y demás normas de este Reglamento de Trabajo que así lo determine expresamente; como también las disposiciones contractuales, procedimentales, reglamentarias y convencionales que así lo dispongan expresamente.

Las faltas LEVES son aquellas en las que incurre un trabajador y por las cuales se hace merecedora a una amonestación o llamado de atención escrito, a una suspensión o a una multa.

Las sanciones a las faltas leves son:

- AMONESTACIONES: Es la advertencia o llamado de atención, que por escrito se le hace al trabajador que comete una falta, exhortándolo para que en lo sucesivo no se repita.
- SUSPENSIONES: Es la cesación del deber de prestar el servicio por el tiempo que indique la empleadora, cuando la falta cometida por el trabajador amerite a juicio de la misma empleadora, la no comparecencia al trabajo.
- MULTA: Es la sanción monetaria que se le hace al trabajador que comete una falta y no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y solo se causarán por faltas o retardo en el trabajo.

ARTÍCULO 164.- Las faltas leves y sus correspondientes sanciones disciplinarias, son las siguientes:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empleadora, que implica por la 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 la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; y por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.

b) La falta total del trabajador al trabajo en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, que implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días; por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por diez (10) días, y por tercera vez, suspensión hasta por un (1) mes.

c) La falta total al trabajo durante un (1) día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa que implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por la segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias (que no estén expresamente calificadas como “falta grave”) y que no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por la primera vez, amonestación escrita con copia a su hoja de vida; por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

e) Los daños materiales culposos causados por el trabajador a los elementos de trabajo, máquinas, equipos, materias primas, mercancías o cualquier otro bien material de propiedad de la empleadora, o de propiedad de algún tercero que la empleadora tenga bajo su custodia, cuando a juicio de la misma el perjuicio económico no sea de considerable valor y según su propia decisión no amerite la terminación del contrato de trabajo, dará lugar a la suspensión hasta por tres (3) días la primera vez y hasta por dos (2) meses de suspensión por la segunda vez.

f) En el evento en que una situación de “acoso laboral”, no sea considerada de gravedad a juicio de quien esté facultado en la empresa para valorarla, luego de haberse verificado el trámite establecido en este mismo Reglamento de Trabajo, tendrán también la discrecionalidad de decidir la sanción disciplinaria que amerita el victimario. En este caso la sanción disciplinaria, será de suspensión hasta por ocho (8) días, y en caso de reincidencia en los mismos hechos se considerará como una falta grave que amerita el despido.

PARÁGRAFO: La empresa puede discrecionalmente, si lo desea, cambiar la sanción que esté prevista de multa o suspensión, por una observación o llamada de atención por escrito al trabajador. La imposición de la llamada de atención no impide, en caso de repetición, la imposición de la sanción en la escala superior de estas.

ARTÍCULO 165.- La imposición de multas no impide que la empleadora, prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTÍCULO 166.- El valor de las multas impuestas a los trabajadores, se consignará en un fondo especial para dedicarlo única y exclusivamente para premios y regalos destinados para los trabajadores que sean más eficientes y puntuales en sus obligaciones.

CAPÍTULO XIX

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 167.- Se consideran como “faltas graves” y por ende son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la empleadora, las siguientes:

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 la empleadora, 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 de la empleadora, 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 taller, 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 pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. 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 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 de la empleadora.
10. La sistemática inejecución, 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 de la empleadora o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, mediante Resolución debidamente ejecutoriada.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
16. El incumplimiento del trabajador de las funciones asignadas a su cargo que estén expresamente descritas en el Manual de Funciones de la empleadora.
17. El retardo en quince minutos o más, o la falta total del trabajador a un turno ya sea en la mañana o en la tarde, o la falta total por un día o más, si por este motivo causa perjuicio de consideración a la empleadora a juicio de su Gerente o quien haga sus veces, aun cuando sea la primera vez que ocurre.
18. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, por la quinta vez.
19. La falta total del trabajador al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa por la cuarta vez.
20. La falta total del trabajador al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, por la tercera vez.
21. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones legales, de las contractuales o reglamentarias, no calificadas como graves, por la cuarta vez.
22. Los daños materiales culposos causados por el trabajador a los elementos de trabajo, máquinas, equipos, materias primas, mercancías o cualquier otro bien material de la empleadora, cuando a juicio de ella misma el perjuicio económico no sea de considerable valor, pero que haya ocurrido por tercera vez.
23. El hecho calificado por el Gerente (o quien haga sus veces) o por las personas facultadas por la empleadora para determinar actos de “acoso laboral”, que no reviste de gravedad, pero que se repita por segunda vez, se considera como una “falta grave” y como justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empleadora.
24. Procederá el despido, cuando a juicio del Gerente (o de quien haga sus veces) o por las personas faltadas por la empleadora para determinar actos de “acoso laboral” de la Junta Directiva, sean considerados como actos y omisiones graves, ya sea porque encuadren en alguna de las conductas descritas en este mismo Reglamento, o porque se dé alguna de las circunstancias agravantes de que trata este mismo Reglamento, o porque con ellos se viole alguna de las causales de despido consagradas en la ley o porque con ellos se viole alguna de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este Reglamento Interno de Trabajo.
25. Cuando el trabajador incurra en incumplimiento o violación de alguna de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este Reglamento Interno de Trabajo, que estén calificadas expresamente como “falta grave”.

PARÁGRAFO: En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Tan pronto se verifiquen las condiciones establecidas en el numeral 15 de este artículo, la empleadora procederá a solicitar permiso para despedir a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 168. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de la empleadora, 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 representantes, directivos, jefes o dependientes de la empleadora con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto de la empleadora 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 la empleadora al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la empleadora, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de la empleadora, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. 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.

ARTÍCULO 169.- La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 170.- Para efectos del numeral 10 del artículo 167 de este Reglamento, se entiende sistemática inejecución, además de las causas generales, el que el trabajador reciba más de tres (3) observaciones en un lapso de seis (6) meses, en relación con el cumplimiento del horario o sobre la calidad de trabajo y no las acepte o no corrija su comportamiento. Para efectos del numeral 13, del mismo artículo citado, se entiende como ineptitud el hecho de que el trabajador, además de las

causas generales, en un periodo de seis (6) meses, reciba más de tres (3) llamadas de atención u observaciones escritas sobre la calidad de su trabajo y no corrija su comportamiento.

ARTÍCULO 171.- Se entiende y presume que el trabajador abandona su cargo y por consiguiente termina unilateralmente el contrato de trabajo, cuando no se presente al trabajo durante tres (3) días consecutivos, sin haber avisado o sin excusa suficiente (a juicio de la empleadora), salvo que dicha ausencia haya sido motivada por enfermedad o por fuerza mayor.

La enfermedad para que se reconozca como justa causa, debe ser avisada por el trabajador en el primer día de ausencia, a menos que él mismo demuestre la imposibilidad absoluta de hacerlo y se deberá presentar además la incapacidad para trabajar emanada de la EPS o del médico tratante en formato original, sin tachaduras ni enmendaduras.

La fuerza mayor deberá ser plenamente comprobada y se deberá dar cuenta de ella a la empresa en el primer día de su ocurrencia.

ARTÍCULO 172.- Cuando la empresa considere que es necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores ya sea parcial o totalmente, en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa deberá solicitar la autorización previa del Ministerio del Trabajo, en la que explicará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones si fuere el caso, con arreglo a lo dispuesto por el artículo 40 del D.L. 2351 de 1965 subrogado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

CAPÍTULO XX

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 173.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empleadora, o las personas facultadas en el artículo 148 de este Reglamento para hacer las investigaciones pertinentes en el evento en que el trabajador incumpla con sus obligaciones o prohibiciones, deberán oír al trabajador inculpado directamente en la oportunidad que para ese efecto se le indique al trabajador, o recibir por escrito sus descargos. Si este es sindicalizado, podrá optar por estar asistido de dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso, los descargos deben constar siempre por escrito, ya sea que se realicen previa solicitud o citación que se haga al trabajador, o por iniciativa directa y voluntaria del mismo trabajador.

En el evento en que exista un procedimiento especial para citación y práctica de descargos, o para la imposición de sanciones, a través de pacto o convención colectiva, la empleadora y el trabajador investigado darán cumplimiento exacto a lo pactado, siempre que se encuentre vigente.

ARTÍCULO 174.- Con posterioridad a la fecha de los descargos del trabajador y a la investigación que se realice, la empleadora en los días siguientes dejará constancia escrita de los hechos, acciones u omisiones en que incurrió el trabajador y de la decisión adoptada de exonerarlo de los cargos, o de imponerle alguna sanción disciplinaria, o de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 175.- La decisión de imponer una sanción disciplinaria o de despedir, está atribuida únicamente a las personas que señalan los artículos 150 y 151 de este mismo Reglamento.

CAPÍTULO XXI

NORMAS RELATIVAS A LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 176.- Son bienes jurídicos protegidos por la constitución, la ley y por la empleadora COMPAÑÍA DE PUERTO ASOCIADOS S.A. COMPAS S.A.”: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía con todos y cada uno de sus trabajadores y entre todos quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa.

ARTÍCULO 177.- La empleadora en todo tiempo, procurará los mecanismos y medidas necesarias para garantizar los bienes jurídicos descritos en el artículo inmediatamente anterior, con el fin de prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general cualquier tipo de ultraje contra la dignidad humana. Para tal efecto la empleadora se valdrá de los siguientes mecanismos:

1. Suministrará información a todo el personal de trabajadores sobre el contenido de la ley 1010 de 2006.
2. Realizará mediciones periódicas del clima organizacional, examinando conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, señalando las recomendaciones correspondientes.
3. Fomentará espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato y el respeto al interior de la empresa.
4. Divulgar valores y construir hábitos que promuevan una vida laboral armoniosa, respetuosa y amable.
5. Exponer las recomendaciones constructivas necesarias, para evitar que se afecte el cumplimiento de tales valores y hábitos.
6. Promoverá charlas periódicas a los trabajadores dirigidas por el personal preparado en la empresa con el fin de prevenir actos de Acoso Laboral.
7. Financiará capacitaciones sobre temas relacionados con el comportamiento respetuoso en el trabajo.
8. Procurar los demás mecanismos y actividades que de acuerdo a las necesidades sean aconsejables para cumplir con el propósito previsto en el artículo inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 178.- Por “acoso laboral” se entenderá toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral por disposición del artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

ARTÍCULO 179.- La empleadora con el fin de cumplir lo previsto en el artículo 176 de este mismo reglamento, tendrá en cuenta el contenido del artículo 2º. de la Ley 1010 de 2006 que establece todas las posibles modalidades del acoso laboral; el artículo 6º. de la misma ley que establece quienes pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, así como quienes son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral; y la descripción de las conductas atenuantes y las circunstancias agravantes del acoso laboral a través del artículo 3º y 4º. de la misma ley citada.

ARTÍCULO 180.- Se presumirá según el artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, que hay “acoso laboral” si se verifica 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 presencia de los compañeros de trabajo.

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

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 humillante 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 público.

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

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, licencias ordinarias 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.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil. La conducta comprobada de acoso laboral es considerada como una “falta grave” que amerita el despido del trabajador que incurra en ella, si se dan las circunstancias agravantes de que trata el artículo 183 de este Reglamento.

ARTÍCULO 181.- Es importante para la empresa y sus trabajadores, tener en cuenta el contenido literal del artículo 8°. de la Ley 1010 de 2006, para reconocer qué conductas en el desarrollo de un vínculo laboral, no constituyen “acoso laboral” bajo ninguna de sus modalidades y son las siguientes:

- a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas 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 memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones 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 al 57 del C.S.T, 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 trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO: 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.

ARTÍCULO 182.- De acuerdo con el contenido del artículo 3º. de la Ley 1010 de 2006, son “conductas atenuantes” del acoso laboral las que se describe así:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad físicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan 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) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

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

ARTÍCULO 183.- De acuerdo al contenido del artículo 4º. de la Ley 1010 de 2006, las “circunstancias agravantes” del acoso laboral, son las que describe así:

- 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 184.- Está prevista como una obligación especial de todos y cada uno de los trabajadores vinculados a la empleadora, informar por escrito a su Jefe inmediato, al Comité de Convivencia Laboral o a la Dirección de Gestión Humana o al Gerente (o quien haga sus veces), de inmediato perciban o tengan conocimiento de algún acto o situación de “acoso laboral” dentro de la empresa.

ARTÍCULO 185.- Tan pronto tenga conocimiento de la conducta o situación de “acoso laboral” alguna de las personas descritas en el artículo inmediatamente anterior, procederá a ponerlo en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, para que estudie, investigue y compruebe cada caso en particular.

ARTÍCULO 186.- La empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, compuesto por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral tendrán como principios fundamentales para la investigación, evaluación, y solución de los asuntos de “Acoso Laboral” los siguientes: el respeto, la imparcialidad, la tolerancia, la serenidad, la confidencialidad, la ética; deben contar además con habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. La empresa designará directamente a sus representantes; y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta, que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de la mayoría de los trabajadores de la empresa y mediante escrutinio público.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de Acoso Laboral, o que hayan sido víctimas de

Acoso Laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

La empresa conformará un comité por empresa y podrá voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas, departamentos o municipios del país.

ARTÍCULO 187.- El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. 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.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos 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, informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTÍCULO 188.- El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la dirección de la empresa las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 189.- El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTÍCULO 190.- El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, 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. Parágrafo.

ARTÍCULO 191.- La empresa deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 192.- El Comité de Convivencia Laboral, a partir de la vigencia de este Reglamento, tendrá dentro de sus obligaciones establecer políticas y recomendaciones permanentes de prevención del “acoso laboral” dentro de las diferentes áreas de la empresa, desde la inducción que se realice a cada trabajador a su ingreso y periódicamente durante el desarrollo del vínculo contractual. Estarán dirigidas a todo el personal de trabajadores, sin distingo de su jerarquía dentro de la empresa. Y tendrá en cuenta para ese efecto el contenido de la Ley 1010 de 2006, que incorporó a la legislación laboral la definición del “acoso laboral” y establece las directrices para prevenirlo.

De la inducción que reciba cada trabajador a su ingreso a la empresa referente a medidas de prevención del “acoso laboral” y de las charlas, reuniones, cursos o circulares que periódicamente se realicen al respecto, se conservará registro escrito con la firma de cada trabajador en constancia de haberlas recibido.

CAPÍTULO XXII

INCENTIVOS ESPECIALES PARA LOS EMPLEADOS

ARTÍCULO 193.- La empresa podrá establecer incentivos especiales en dinero o especies que favorezcan a los empleados que se destaquen en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

En ningún caso esos beneficios serán considerados como salario en dinero o en especie, de conformidad con el contenido del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 194.- Queda el Presidente facultado para reglamentar con la previa aprobación de la Junta Directiva lo concerniente a esta materia.

CAPÍTULO XXIII

PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 195.- La empresa podrá implementar el reconocimiento de prestaciones extralegales. Tendrán esa naturaleza aquellas que de manera expresa así se acuerden en cláusula contractual, en convención o en pacto colectivo o aquellas que sin previo acuerdo conceda discrecionalmente el empleador.

No se computarán como factor salarial aquellas prestaciones extralegales que beneficien al trabajador y que se concedan de manera ocasional y por mera liberalidad del empleador. Tampoco se computarán las prestaciones extralegales como factor salarial, cuando de manera expresa se pacte con los trabajadores que no son salario.

ARTÍCULO 196.- La empleadora de manera discrecional podrá conceder a sus trabajadores prestaciones extralegales, siempre en igualdad de condiciones.

CAPÍTULO XXIV

PUBLICACIÓN

ARTÍCULO 197.- La empleadora publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo a sus trabajadores, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Debe hacerse también la misma publicación en carteleras, en cada una de las sedes o lugares de trabajo separados.

En la misma fecha de fijación de las carteleras, la empleadora informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento.

Lo anterior de conformidad con lo establecido por el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010.

CAPÍTULO XXV

VIGENCIA

ARTÍCULO 198.- El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en aplicación desde la fecha misma de su publicación en carteleras e informe a los trabajadores mediante circular interna como señala el artículo inmediatamente anterior, de conformidad con lo establecido por el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

ARTÍCULO 199.- Desde la fecha en que entre en vigencia este Reglamento, quedan sin vigencia las disposiciones del Reglamento que antes tenía aprobado la sociedad COMPAÑÍA DE PUERTOS ASOCIADOS S.A. - COMPAS S.A.

ARTÍCULO 200.- Desde el instante en que entre en vigencia el presente Reglamento de Trabajo, la empleadora aspira a la consecución de un ambiente de armonía laboral que perdure en el tiempo, en que los valores fundamentales sean: la equidad, la ética, la moral, los buenos principios, el respeto y la tolerancia, el ejercicio de los derechos recíprocos en condiciones dignas y justas, para una mayor productividad de la empresa y el bienestar de todos los que conforman la organización empresarial.

ALBERTO AUGUSTO JIMÉNEZ ROJAS

REPRESENTANTE LEGAL

COMPAÑÍA DE PUERTOS ASOCIADOS S.A.

NIT: 800.156.044-6



www.compas.com.co

