

ILEX ACCIÓN JURÍDICA – ÁREA ADMINISTRATIVA							
Nit: 901.152.534-1	Versión:	2	Código:	FR-0011	Fecha de aprobación:	9/01/2024	Título: REGLAMENTO EN EL TRABAJO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA
NIT 901152534 - 1

Enero 01, 2024
(DIRECCIÓN
Bogotá D. C.
República de Colombia.

ILEX ACCIÓN JURÍDICA - AREA ADMINISTRATIVA
REGlamento Interno de Trabajo

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA
NIT 901152534 - 1

Enero 01, 2024
(DIRECCIÓN
Bogotá D. C.
República de Colombia.

TABLA DE CONTENIDO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	5
CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA.....	5
CAPÍTULO I	5
PREÁMBULO	5
CAPÍTULO II.....	5
DE LOS ASPIRANTES, DE LAS CONDICIONES DE ADMISIÓN Y DE CONTRATACIÓN	5
CAPÍTULO III.....	7
CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	7
CAPÍTULO IV.....	11
PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	11
CAPÍTULO V.....	12
TRABAJADORES NO PERMANENTES DE LA CORPORACIÓN Y DE LOS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS	12
CAPÍTULO VI.....	13
CONTRATO DE TRABAJO Y FORMAS DE ORGANIZACIÓN LABORAL	13
CAPÍTULO VII	14
TELETRABAJO	14
CAPÍTULO VIII	16
TRABAJO EN CASA	16
CAPÍTULO IX.....	17
HORARIO DE TRABAJO	17
CAPÍTULO X.....	20
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	20
CAPÍTULO XI	22
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	22
CAPÍTULO XII	25
VACACIONES REMUNERADAS	25
CAPÍTULO XIII	26
PERMISOS Y LICENCIAS	26
CAPÍTULO XIV	29
SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN	29
CAPÍTULO XV	31

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN
2	1.1. EL DERECHO Y LA JUSTICIA
3	1.2. EL DERECHO Y LA ECONOMIA
4	1.3. EL DERECHO Y LA SOCIEDAD
5	1.4. EL DERECHO Y LA POLITICA
6	1.5. EL DERECHO Y LA FILOSOFIA
7	1.6. EL DERECHO Y LA HISTORIA
8	1.7. EL DERECHO Y LA LINGÜISTICA
9	1.8. EL DERECHO Y LA PSICOLOGIA
10	1.9. EL DERECHO Y LA MEDICINA
11	1.10. EL DERECHO Y LA ARQUITECTURA
12	1.11. EL DERECHO Y LA EDUCACION
13	1.12. EL DERECHO Y LA CIENCIA
14	1.13. EL DERECHO Y LA TECNOLOGIA
15	1.14. EL DERECHO Y LA ARTE
16	1.15. EL DERECHO Y LA LITERATURA
17	1.16. EL DERECHO Y LA MUSICA
18	1.17. EL DERECHO Y LA DANZA
19	1.18. EL DERECHO Y LA CINE
20	1.19. EL DERECHO Y LA TELEVISION
21	1.20. EL DERECHO Y LA RADIO
22	1.21. EL DERECHO Y LA INTERNET
23	1.22. EL DERECHO Y LA MOBILE
24	1.23. EL DERECHO Y LA VIDEO
25	1.24. EL DERECHO Y LA AUDIO
26	1.25. EL DERECHO Y LA OPTICA
27	1.26. EL DERECHO Y LA ELECTRONICA
28	1.27. EL DERECHO Y LA MECANICA
29	1.28. EL DERECHO Y LA QUIMICA
30	1.29. EL DERECHO Y LA FISICA
31	1.30. EL DERECHO Y LA ASTRONOMIA
32	1.31. EL DERECHO Y LA GEOLOGIA
33	1.32. EL DERECHO Y LA BOTANICA
34	1.33. EL DERECHO Y LA ZOOLOGIA
35	1.34. EL DERECHO Y LA MEDICINA VETERINARIA
36	1.35. EL DERECHO Y LA AGRICULTURA
37	1.36. EL DERECHO Y LA GANADERIA
38	1.37. EL DERECHO Y LA PESCA
39	1.38. EL DERECHO Y LA MINERIA
40	1.39. EL DERECHO Y LA ENERGIA
41	1.40. EL DERECHO Y LA INDUSTRIA
42	1.41. EL DERECHO Y LA COMERCIO
43	1.42. EL DERECHO Y LA TRANSPORTES
44	1.43. EL DERECHO Y LA CONSTRUCCION
45	1.44. EL DERECHO Y LA OBRAS PUBLICAS
46	1.45. EL DERECHO Y LA URBANISMO
47	1.46. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
48	1.47. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
49	1.48. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
50	1.49. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
51	1.50. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
52	1.51. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
53	1.52. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
54	1.53. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
55	1.54. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
56	1.55. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
57	1.56. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
58	1.57. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
59	1.58. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
60	1.59. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
61	1.60. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
62	1.61. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
63	1.62. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
64	1.63. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
65	1.64. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
66	1.65. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
67	1.66. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
68	1.67. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
69	1.68. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
70	1.69. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
71	1.70. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
72	1.71. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
73	1.72. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
74	1.73. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
75	1.74. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
76	1.75. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
77	1.76. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
78	1.77. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
79	1.78. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
80	1.79. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
81	1.80. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
82	1.81. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
83	1.82. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
84	1.83. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
85	1.84. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
86	1.85. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
87	1.86. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
88	1.87. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
89	1.88. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
90	1.89. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
91	1.90. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
92	1.91. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
93	1.92. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
94	1.93. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
95	1.94. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
96	1.95. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
97	1.96. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
98	1.97. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
99	1.98. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
100	1.99. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE
101	1.100. EL DERECHO Y LA SIGUIENTE

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	31
CAPÍTULO XVI	34
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	34
CAPÍTULO XVII	35
ORDEN JERÁRQUICO.....	35
CAPÍTULO XVIII.....	35
LABORES PROHIBIDAS PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS.....	35
CAPÍTULO XIX	37
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN Y LOS TRABAJADORES	37
CAPÍTULO XX	49
CAPÍTULO XXI	51
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	51
CAPÍTULO XXII.....	52
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO....	52
CAPÍTULO XXIII.....	53
RECLAMOS, PETICIONES Y FELICITACIONES, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.....	53
CAPÍTULO XXIV.....	53
PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS, SI EXISTIEREN.	53
CAPÍTULO XXV	53
MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SELECCIÓN	53
CAPÍTULO XXVI.....	59
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA ADOPTAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DEL ACOSO LABORAL	59
CAPÍTULO XXVII	61
POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL	61
CAPÍTULO XXVIII	61
CERO TOLERANCIA AL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS.....	61
CAPÍTULO XIX	62
PUBLICACIONES	62
CAPÍTULO XX	62

VIGENCIA.....	62
CAPÍTULO XXI	62
DISPOSICIONES FINALES.....	62
CAPÍTULO XXII.....	63
CLAUSULAS INEFICACES.....	63

El presente informe tiene como objetivo principal
analizar el impacto de la implementación del
proyecto de integración de los sistemas de
información en la empresa, considerando los
aspectos técnicos, organizativos y humanos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA

CAPÍTULO I PREÁMBULO

ARTÍCULO 1: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito, en ejercicio de las facultades de organización, administración y dirección que le reconoce la legislación laboral vigente en la República de Colombia, por la CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA., identificada con el NIT 901152534 - 1 y domicilio en la ciudad de Bogotá D. C. ubicada en la Carrera 21 #39A-69 oficina 303, a sus disposiciones quedan sometidos tanto La Corporación como todos sus Trabajadores.

Este Reglamento determina las condiciones a las cuales deben sujetarse La Corporación como Empleador, y Los Trabajadores. Por consiguiente, las prescripciones aquí establecidas hacen parte de los contratos individuales de trabajo escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos Los Trabajadores. Mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos Los Trabajadores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser interpretadas de manera favorable al Trabajador.

CAPÍTULO II DE LOS ASPIRANTES, DE LAS CONDICIONES DE ADMISIÓN Y DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 2: Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección y que aspire a ser Trabajador deberá a juicio de La Corporación ILEX ACCIÓN JURÍDICA, acreditar la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de las funciones del cargo al que aspira ser contratado, además, deberá:

1. Hacer solicitud por escrito para registrarlo como aspirante, presentar hoja de vida actualizada acompañada de los siguientes documentos:
 - a. La hoja de vida o currículum, podrá ser enviado por email a la dirección electrónica que La Corporación señale con fines de creación de base datos de aspirantes.
 - b. Documento de identidad legible, según sea el caso, en el caso de menores de 18 años, la tarjeta de identidad.

- c. Copia de la tarjeta profesional o de habilitación para el ejercicio de la profesión, en los casos que esta se requiera.
 - d. Certificaciones laborales expedidas por los empleadores con quien haya trabajado anteriormente en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
 - e. Certificados de estudios cursados (diplomas, seminarios, congresos) títulos expedidos por entidades debidamente certificadas, para demostrar la calidad o condición requerida por La Corporación para el cargo al que aspira.
 - f. Fotocopia de los diplomas de bachiller, técnico profesional, postgrado y demás capacitación recibida, acorde con los requisitos exigidos para cada cargo.
 - g. Para los aspirantes a conductores, deberá aportar la copia de la licencia de conducción vigente, expedida por las autoridades de tránsito según el tipo de vehículo y acreditar los demás requisitos que al respecto La Corporación solicite.
 - h. Copia de certificados de afiliación a EPS, AFP y ARL, donde haya sido afiliado con anterioridad. Si no ha sido afiliado al sistema no se exigirá.
 - i. Autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
2. El aspirante preseleccionado deberá practicarse los exámenes médicos de ingreso que La Corporación considere relevantes para el cargo al que aspira ser contratado, los cuales se llevarán a cabo por el Médico encargado que señale o indique La Corporación.

Después de practicados los exámenes médicos, La Corporación no está obligada a admitir o contratar al aspirante. Si el aspirante no fuere admitido, La Corporación no está obligada a dar a conocer los motivos de su decisión, por lo que no procederá reclamo alguno por parte del aspirante, ni a obtener constancia o certificado del examen médico ni exigir explicación alguna de La Corporación por tal determinación.

3. El aspirante al cargo que haya sido seleccionado deberá aceptar y firmar la constancia de aceptación de conocer el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo; el perfil del cargo; la política de no consumo de alcohol, tabaco y drogas; la política de tratamiento de datos personales; además de las constancias de haber recibido el presente Reglamento Interno de Trabajo, las inducciones, capacitaciones que La Corporación determine y suscribir el contrato de trabajo correspondiente.

PARÁGRAFO 1. CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos los que considere necesarios para el proceso de selección del aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas, acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de VIH (D.R. 559/91, art. 22) y la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PARÁGRAFO 2: Las declaraciones hechas por el aspirante en la solicitud de ingreso, o durante la entrevista que se le realice, se consideran recibidas bajo palabra de ser cierto y por consiguiente cualquier inexactitud de ellas o alteración, modificación o falsificación de los documentos y/o certificados exigidos, se tendrá como engaño para la celebración del contrato con las consecuencias legales correspondientes. El que la persona haya sido contratada y La Corporación descubra el engaño en el curso de la relación de trabajo, tal circunstancia será considerada como falta grave que dará lugar a la finalización del vínculo laboral.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3: El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural que desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, se obliga a prestar sus servicios a La Corporación en calidad de patrocinadora a cambio que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación por un término determinado, no superior a 2 años, y que por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual definido en la Ley, que en ningún caso constituye salario. El aprendiz podrá desempeñarse en el área administrativa, operativa, comercial o financiera o cualquier otro propio del giro ordinario de las actividades de La Corporación.

ARTÍCULO 4: 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, y el Código de la Infancia y la Adolescencia.

ARTÍCULO 5: El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes requisitos:

1. Razón social de La Corporación patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y/o práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

PARÁGRAFO: El contrato de aprendizaje que no conste por escrito, se entenderá que los servicios prestados por el aprendiz están regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 6: La duración del contrato de aprendizaje no podrá ser superior a dos (2) años. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado se considera, para todos los efectos legales, regido por las normas del Código Sustantivo de Trabajo, en el lapso que exceda a la correspondiente duración del contrato de aprendizaje. (Art 30 de la Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO: Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

ARTÍCULO 7: Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de La Corporación un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo legal vigente. (Ley 789 de 2002), El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco (75%) por ciento de un salario mínimo legal vigente. (Ley 789 de 2002). El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo Nacional sea menor de diez por ciento (10%), caso en el cual

será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. (Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 1: En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 2: Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 8: Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la A. R. L. que determine La Corporación. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por La Corporación en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 9: Se consideran modalidades del contrato de aprendizaje las siguientes:

- a. Las practicas con estudiantes universitarios, tecnólogos o técnicos que La Corporación establezca directa o con instituciones aprobadas por el Estado, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica Empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en la Caja de Compensación;
- b. La realizada en La Corporación por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el estado.
- c. El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 50. del Decreto 2838 de 1960;
- d. El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado, de acuerdo con la definición establecida en la Ley.

ARTÍCULO 10: CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para La Corporación obligada la hará la Regional del Servicios Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de La Corporación, en razón de un aprendiz por cada 20 Trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) Trabajadores, tendrán un aprendiz. La cuota

señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva Empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

PARÁGRAFO 1. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, La Corporación deberá reemplazar el aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendiz, expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta Empresa.

ARTÍCULO 11: MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores de planta, excluyendo los contratistas independientes o trabajadores transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

ARTÍCULO 12: Los Aprendices que tengan relación de aprendizaje con La Corporación, tienen las mismas obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para Los Trabajadores de La Corporación, y además las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a sus prácticas, con diligencia, disciplina y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje, a las normas de la Institución y a las normas La Corporación Patrocinadora.
2. Procurar el mayor rendimiento posible en el estudio.
3. Cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo de La Corporación en la etapa Productiva.

ARTÍCULO 13: Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, La Corporación Patrocinadora tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de práctica como en los de enseñanza.

ARTÍCULO 14: Son causales de terminación del contrato de aprendizaje los siguientes casos:

1. El incumplimiento de obligaciones por parte del aprendiz.
2. No acatar el reglamento interno de La Corporación, y cuando no cumpla con la normatividad del contrato de aprendizaje.
3. No asistir, injustificadamente, al sitio de práctica y no presentar las evidencias pertinentes. Se considera justificación la certificación de incapacidad, la calamidad doméstica comprobada, el fallecimiento de un ser querido en los rangos de parentesco para la licencia por luto, la fuerza mayor, el caso fortuito.
4. Bajo rendimiento del aprendiz después de suscribirse plan de mejoramiento con el centro de formación.

ARTÍCULO 15: Son Causales de suspensión del contrato de aprendizaje los siguientes casos:

1. Por la licencia de maternidad o paternidad.
2. Incapacidades debidamente certificadas por un profesional en la salud en la que se indique la codificación o motivo de la incapacidad. En caso de incapacidad de médico particular deberá incluir número de contacto del profesional en salud y su número de licencia profesional.
3. Caso fortuito o fuerza mayor de conformidad con las definiciones contenidas en el Código Civil.
4. Vacaciones por parte de La Corporación, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

PARÁGRAFO: La suspensión de la relación de aprendizaje no exonera a La Corporación de continuar cancelando los respectivos aportes a la Entidad promotora de Salud, según sea el caso, donde se encuentre afiliado el aprendiz.

CAPÍTULO IV

PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16: La Corporación, una vez admitido el aspirante, podrá estipular en el contrato de trabajo que suscriban las partes, un periodo de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de La Corporación, las aptitudes, conocimientos y competencias del Trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 17: El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 18: El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo y en los contratos por la duración de la obra o

labor contratada, 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.

PARÁGRAFO: Cuando entre un mismo Empleador y Trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 19: Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso por cualquiera de las partes, sin que haya responsabilidad y sin indemnización alguna por concepto de terminación del contrato. Pero si expirado el período de prueba y El Trabajador continuare al servicio del Empleador, con consentimiento expreso o tácito de él, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los Trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES NO PERMANENTES DE LA CORPORACIÓN Y DE LOS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

ARTÍCULO 20: No poseen la calidad de Trabajadores permanentes de La Corporación lo siguientes:

1. Las personas que se contraten para trabajo ocasional, accidental o transitorio, que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de La Corporación. Estos Trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, C.S.T.).
2. Las personas que se contraten a término fijo con el objeto de reemplazar temporalmente al personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender el necesidades puntuales como el aumento de la producción, el transporte o las ventas o en otras actividades operativas o intelectuales de conformidad con el objeto social de La Corporación, circunstancias que se harán constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un año.

ARTÍCULO 21. No son Trabajadores de La Corporación, ni simples intermediarios, ni representantes de La Corporación, sino verdadero Empleador de sus Trabajadores, los contratistas independientes, o sea, los que contraten con La Corporación la ejecución de una o varias obras o para la prestación de un servicio

por un precio determinado o determinable, para realizarlas con sus propios medios, con autonomía técnica y directiva y asumiendo el contratista todos los riesgos. Tampoco lo son, los sub-contratistas de aquellos, ni aún en caso de que La Corporación hubiere mostrado su aquiescencia al contratista para sub-contratar la totalidad o parte de la prestación del servicio, la obra o labor, con uno o más sub-contratistas.

PARÁGRAFO: Las personas que ejecuten trabajos a domicilio que no tengan vínculo permanente o no estén bajo la continuada subordinación y dependencia de La Corporación no se considerarán Trabajadores de esta.

CAPÍTULO VI

CONTRATO DE TRABAJO Y FORMAS DE ORGANIZACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 22. Cuando no exista o no se extienda contrato escrito el contrato verbal de trabajo se entenderá celebrado de conformidad con las normas del presente Reglamento de Trabajo y con las disposiciones legales pertinentes.

La Corporación tiene entera libertad para asignarle a cada Trabajador el sitio en el cual deba desempeñar sus trabajos o cambiar el lugar de labor, todo en el momento en que se estime conveniente. El cambio de lugar de trabajo no implica ni significa modificación del contrato de trabajo ni del salario asignado al Trabajador quien esta obligado a desplazarse de su sitio regular de trabajo a los sitios que La Corporación le señale. La Corporación, conserva en todo el tiempo el derecho de asignarle al Trabajador el desempeño de funciones distintas a las que vengam desarrollando.

ARTÍCULO 23: No existe contrato de trabajo, lo que significa que no habrá relación de trabajo subordinado entre LA CORPORACIÓN y con los contratistas independientes, ni con Los Trabajadores de los contratistas independientes y tampoco con los aprendices.

ARTÍCULO 24: En los casos que sea posible, por necesidad de operación de La Corporación, según la naturaleza del cargo y el perfil, La Corporación puede convenir con El Trabajador que la prestación personal del servicio del cargo para el que fue contratado se desarrolle en las siguientes modalidades:

1. Teletrabajo que puede ser de forma autónomo, móvil o suplementario.
2. Trabajo en casa, alternancia en la presencialidad en el lugar de trabajo
3. Mediante aplicación de jornadas de trabajo flexibles,

CAPÍTULO VII

TELETRABAJO

ARTÍCULO 25: TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR: Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre El Trabajador y La Corporación, sin requerirse la presencia física del Trabajador en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 26: El contrato de trabajo del teletrabajador deberá contener las especificidades del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y además las siguientes:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del Empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 27: Con la finalidad de facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, se procede a determinar los compromisos y condiciones para el adecuado uso de equipos, programas o softwares y manejo de la información documental, digital, e insumos:

1. La Corporación en caso de que lo considere necesario, brindará hardware /software específico que considere necesarias para el desempeño del cargo. Además, implementará mecanismos seguros de acceso que solo

- conocerá el teletrabajador, con el fin de proteger los datos sensibles y privados de La Corporación, de los equipos y de las aplicaciones entregadas.
2. El teletrabajador deberá mantener la privacidad del acceso a los equipos electrónicos, softwares, aplicaciones, y demás insumos que le sean entregados por La Corporación para ejecutar la labor.
 3. Lo equipos que La Corporación da en calidad de préstamo a El teletrabajador son de su uso exclusivo, por lo tanto, este último tiene prohibido compartir las claves o contraseñas de acceso a equipos y claves o contraseñas de conexión de acceso remoto a los equipos, los usuarios y contraseñas de correos electrónicos.
 4. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del Empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su Empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a La Corporación o a las personas a quienes se les presta el servicio.
 5. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que La Corporación lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
 6. El teletrabajador entiende que aquella información que conozca en ejercicio de sus funciones y que guarde relación con LA CORPORACIÓN, sus cliente, usuarios, aliados, donantes, proveedores debe ser tratada como información confidencial.

PARÁGRAFO 1: El Trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al Trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo.

PARÁGRAFO 2: Cualquier comportamiento en el que incurra el teletrabajador que vaya en contravía o que viole de cualquier forma los compromisos y condiciones para el adecuado uso de equipos, programas o softwares y manejo de la información documental, digital, e insumos es calificado como falta grave.

ARTÍCULO 28. La Corporación podrá en cualquier momento solicitar establecer comunicación en tiempo real o realizar reuniones virtuales con el teletrabajador, y de este con terceros. La asistencia a las reuniones por parte del teletrabajador es obligatoria, por lo que la no asistencia a la reunión o el retraso en la hora asignada a la reunión constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que como Trabajador le incumben.

ARTÍCULO 29. Cuando en la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo ocurra un accidente durante la jornada laboral, el teletrabajador deberá acudir de inmediato al servicio de urgencias médicas de la IPS más cercana o solicitar su traslado. El teletrabajador deberá dar aviso de inmediato a La Corporación de la ocurrencia del accidente realizando una descripción detallada de los hechos ocurridos, con indicación de la fecha y hora del suceso, las causas probables, e indicando cuál es su estado de salud.

El teletrabajador tiene la obligación de reportar el incidente, la advertencia de una situación potencialmente peligrosa, la presencia de síntomas durante el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO VIII

TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 30: Se entiende como trabajo en casa la habilitación al Trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que El Trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del Trabajador o funcionario en las instalaciones de La Corporación o entidad.

ARTÍCULO 31: La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que El Trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

ARTÍCULO 32: La Corporación reconocerá a Los Trabajadores en modalidad de trabajo en casa que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente un auxilio de conectividad digital que tendrá los mismos efectos legales y salariales del auxilio de transporte.

ARTÍCULO 33: El Trabajador que se encuentre en modalidad de trabajo en casa podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas de la tecnología y de la comunicación para ejecutar las funciones del cargo para el que fue contrata, siempre que medie acuerdo con el respectivo Empleador.

ARTÍCULO 34: La Corporación podrá en cualquier momento solicitar establecer comunicación en tiempo real o realizar reuniones virtuales con El Trabajador, y de este con terceros. La asistencia a las reuniones por parte del Trabajador es obligatoria, por lo que la no asistencia a la reunión o el retraso en la hora asignada a la reunión constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que como Trabajador le incumben.

CAPÍTULO IX

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 35: El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de Los Trabajadores de La Corporación será fijado de acuerdo con las necesidades y conveniencias de La Corporación, pero ajustándose en todo caso a las normas que regulan la jornada máxima legal la cual es de cuarenta y siete (47) horas semanales. Conforme se describe a continuación:

LUNES A VIERNES

- Hora de entrada: 08:00 a.m.
- Tiempo de descanso: Receso de UNA (1) hora para almorzar.
- Hora de salida: 17:00 p.m.

SÁBADOS

- Hora de entrada: 08:00 a.m.
- Hora de salida: 12:00 del mediodía.

Esta jornada se reducirá de manera gradual de la siguiente manera:

1. A partir del 15 de julio de 2024, la jornada máxima legal tendrá una duración cuarenta y seis (46) horas semanales.
2. A partir del 15 de julio de 2025, la jornada máxima legal tendrá una duración cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
3. A partir del 15 de julio 2026, la jornada máxima legal tendrá una duración de cuarenta y dos (42) horas semanales.

En todo caso, siempre prevalecerá la jornada máxima que fije y que determine la Ley, incluso cuando parezca más provechosa la de este reglamento. La reducción de la jornada será comunicada mediante apéndice al Reglamento Interno de Trabajo, el cual será publicado en la cartelera del establecimiento de comercio y socializado con todos los trabajadores.

PARÁGRAFO 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (36) horas a

la semana y hasta las 6:00 de la tarde. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo 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.

PARÁGRAFO 2: El Empleador y sus representantes podrán fijar y/o modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y el lugar donde se presta, bien sea en el día o parte en el día y parte de la noche, o en la noche, según la labor que corresponda al Trabajador. El cambio de horario no representa modificación del contrato de trabajo, ni del salario, cuando dicho cambio de la jornada quede comprendido dentro del jornada ordinaria establecida por la ley.

PARÁGRAFO 3: Los Horarios de trabajo serán señalados por CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA, quién podrá modificarlos, sin autorización previa del Ministerio Del Trabajo.

ARTÍCULO 36: El Empleador y El Trabajador podrán acordar que la jornada semanal que esté vigente se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima que esté vigente dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 161 de Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 37: Los días laborables son: lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábados. Los domingos y/o festivos se trabajarán de acuerdo con las necesidades de La Corporación y se pagarán y/o compensarán en los términos establecidos por la Ley.

ARTÍCULO 38: Cuando La Corporación tenga más de cincuenta (50) Trabajadores que laboren la jornada máxima legal en la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del Empleador, para que se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Las dos (2) horas a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año, Los Trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el periodo de programa respectivo dentro de la jornada de trabajo. El Empleador podrá organizar las actividades por grupos de Trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de La Corporación-

PARÁGRAFO 1: La jornada laboral de que habla este artículo, que se refiere a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional por el empleador conforme a la reducción gradual de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 2: Desde la fecha en que empiece a regir y a aplicarse la jornada laboral máxima de 42 horas semanales o la que determine la Ley, La Corporación queda exonerada de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, que se refiere a la jornada semestral para compartir con la familia, y a lo establecido en este artículo.

ARTÍCULO 39: La Corporación y El Trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a La Corporación 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. (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 (1) día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 40: 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 a más de ocho (8) horas o más de las horas de la jornada máxima legal que esté vigente en el momento, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo no exceda de tres semanas, no pase de ocho (8) horas diarias, y que tampoco supere la jornada máxima legal que esté vigente en el momento. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 165 C.S.T.).

ARTÍCULO 41: También puede elevarse el límite máximo de las horas de trabajo establecido, en aquellas Empresas que desarrollen labores que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de Trabajadores, pero tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Art 166 del C.S.T.).

ARTÍCULO 42: La Corporación no podrá, aún con el consentimiento del Trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20 literal c Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 43: No habrá limitación de jornada para Los Trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para llenar ampliamente sus deberes sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 44: Cuando un caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos 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 45: La jornada de trabajo, que es de labor efectiva, principiará en el momento, en que se inicien las labores, sin tener en consideración el tiempo gastado para llegar al lugar de trabajo. Tampoco se incluyen en la jornada de trabajo el tiempo empleado en el regreso. El sitio donde El Trabajador se obliga a prestar sus servicios se entiende el del trabajo y no el de su residencia.

PARÁGRAFO: No se consideran comprendidos dentro de las horas de trabajo los descansos concedidos durante la jornada.

ARTÍCULO 46: En aquellos lugares o sitios de trabajo donde en todo o parte del personal laboren menos de la jornada máxima que esté vigente conforme a la ley, La Corporación podrá exigir que se complete la jornada faltante, cuando a juicio de esta las necesidades de servicio así lo requieren, sin que en este caso se acuse el pago de horas extras.

ARTÍCULO 47: En los casos en los que al finalizar un turno no se presenten Los Trabajadores que deben suceder en la labor, los que estén desempeñando el trabajo deben continuarlos y no lo podrán abandonar mientras no llegue la persona que haya de reemplazarlos. Cuando esto ocurra, El Trabajador que esté de turno deberá dar aviso al jefe respectivo. Se considera como una falta grave el abandonar el turno sin que se haya presentado el reemplazo.

ARTÍCULO 48: La Corporación, podrá aceptar los cambios de turno entre los empleados, siempre cuando estos notifiquen a los supervisores respectivos, con dos (2) días de anticipación y firmen los registros establecidos.

CAPÍTULO X

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 49: Trabajo ordinario y nocturno. quedará así:

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

En todo caso para determinar el horario en que se encuentra comprendido el trabajo ordinario diurno y el trabajo ordinario nocturno, prevalecerá lo establecido en la Ley.

ARTÍCULO 50: Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 51: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, para lo cual deberá mediar autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (artículo primero, Decreto 13 de 1967) Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre Empleador y Trabajadores, a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 52: Tasas y liquidación de recargos:

- a. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- b. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 53: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se causará junto con el salario del periodo en el que se ha causado, o más tardar con el salario del periodo siguiente (art 134, ordinal 2°, C.S.T.).

ARTÍCULO 54: La Corporación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus Trabajadores mediante orden escrita del superior competente.

PARÁGRAFO 1. En caso en que El Trabajador tenga que realizar trabajo en horas extras y que por razón de su urgencia no cuenta con autorización expresa del Empleador, deberá reportar el trabajo en horas extras a su Empleador al día siguiente de haberlo realizado. En todo caso Los Trabajadores deben reportar al Empleador, el trabajo en tiempo suplementario o con recargos en la misma semana en que se dieron.

ARTÍCULO 55 REGISTRO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. La Corporación llevará un registro del trabajo suplementario de cada Trabajador, en el que se

especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente. La copia de tal registro será entregada al Trabajador. (Artículo 2.2.1.2.1.2. Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 56: Cuando a juicio de La Corporación se contemplen labores o actividades que no pueden interrumpirse por la índole de las necesidades que satisfacen o por el perjuicio que la sanción ocasionaría o en caso de fuerza mayor, o de amenazar u ocurrir algún accidente, o riesgo de pérdida de materias primas o productos, o cuando para La Corporación sean indispensables trabajos de urgencia que deban ejecutarse en las máquinas o instalaciones o su dotación, o en la movilización de materia prima, maquinaria y elementos, es obligatorio para Los Trabajadores desempeñar dicho trabajo, aún fuera de la horas o días hábiles de la labor.

PARÁGRAFO. Los Trabajadores están obligados a trabajar en exceso en la jornada máxima legal que esté vigente, en los casos de fuerza mayor, caso fortuito o cuando se presenten emergencias en las plantas, se efectúen reparaciones generales o parciales en los equipos o plantas o unidades, mediante el pago por parte de La Corporación de los recargos legales correspondientes. Si rehúsa efectuar esa labor sin justa causa comprobada, se considera esa actitud como falta grave.

ARTÍCULO 57: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 1. Descanso en día sábado pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo, o la jornada que esté vigente, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a Los Trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO XI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 58: Son días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Los días de carácter civil y religioso en Colombia, son los siguientes

- a. Todo Trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre,

además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

- b. Pero el descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

PARÁGRAFO 1: Las prestaciones y derechos que para El Trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 2. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, El Trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5o. Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 59: Derecho a descanso Remunerado. El Trabajador solo tendrá derecho a recibir el pago del descanso semanal remunerado cuando habiéndose obligado a prestar sus servicios todos los días laborales de la semana no haya faltado al trabajo sin justificación válida (Art 173 del CST Subrogado por la Ley 50 de 1990 art 26). Cuando un Trabajador falte a su trabajo sin justificación válida se le descontará el valor del día de descanso semanal remunerado sin perjuicio de la sanción disciplinaria a que haya lugar. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tendrá 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.

PARÁGRAFO 1: El Trabajador que labora excepcionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero a su elección. En este último caso tiene derechos, El Trabajador, a un recargo del 100% en proporción al número de horas laboradas, más el pago del dinero del descanso no disfrutado.

PARÁGRAFO 2: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5°).

ARTÍCULO 60. Cuando Los Trabajadores devenguen salario mensual, páguese este por quincenas o mensualidades, en dicho sueldo está comprendida la remuneración de los días de descanso obligatorio.

ARTÍCULO 61. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

ARTÍCULO 62: El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo en la excepción consagrada en el literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Art.25 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 63. El Trabajador podrá convenir con el Empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio..

ARTÍCULO 64. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el Empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos la relación del personal de Trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 C.S.T).

ARTÍCULO 65. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando El Trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando El Trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 66. El descanso en los días domingo y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 67: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el Empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. El Empleador 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 (artículo 178 C.S.T.).

CAPÍTULO XII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 68. NATURALEZA JURÍDICA. Las vacaciones son un descanso remunerado. Por esta razón no constituyen una prestación social; tampoco se pueden considerar como factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales, porque no retribuyen, en estricto sentido, un servicio prestado.

ARTÍCULO 69: Los Trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

PARÁGRAFO: En todo caso, El Trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de Trabajadores técnicos especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 70: La época de vacaciones debe ser señalada por La Corporación a más tardar dentro del año siguiente 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. El Empleador tiene que dar a conocer al Trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 71: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, El Trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 72. Se podrán compensar las vacaciones en dinero y se pagará previa solicitud del Trabajador, hasta la mitad de ellas en casos especiales.

ARTÍCULO 73: Durante el período de vacaciones El Trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del

trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por El Trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por El Trabajador (artículo 189, C.S.T.)

ARTÍCULO 74: El Empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada Trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Art. quinto).

PARÁGRAFO. En todos los contratos de trabajo, Los Trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990). La compensación de éstas será reconocida en dinero por año cumplido de servicio y proporcional por fracción de año.

ARTÍCULO 75. VACACIONES COLECTIVAS. La Corporación, podrá conceder vacaciones colectivas o anticipadas a sus Trabajadores, observando la normatividad vigente.

PARÁGRAFO. En caso de presentarse eventualidades por pandemias, emergencias manifiestas, entre otros eventos que afecten a los empleados y el funcionamiento de La Corporación, El Empleador, podrá conceder y/o programar vacaciones colectivas o anticipadas siempre que medie petición o acuerdo con El Trabajador.

CAPÍTULO XIII

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 76: La CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA concederá a sus Trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos:

1. Para el ejercicio del derecho al sufragio,
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada;
4. Cuando deba concurrir en su caso al servicio médico correspondiente;
5. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y;
6. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a La Corporación y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de sufragio o desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación. El Trabajador tendrá que avisar por escrito de esta situación a La Corporación, a más tardar el día siguiente al ejercicio del sufragio o al desempeño del cargo de forzosa aceptación. Para el caso del sufragio La Corporación concederá medio día de descanso dentro de los 30 días siguientes a este. Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación, El Trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación, fecha que será definida por La Corporación sin perjuicio de los acuerdos a los que pueda llegar con Los Trabajadores.

2. Permiso por grave calamidad doméstica: La Corporación considera grave calamidad doméstica, lo que perturbe de forma grave al Trabajador y que traiga como consecuencia directa el retiro, la ausencia o la falta al trabajo. Se procederá así:

a. Cuando El Trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar por escrito el permiso correspondiente para que sea concedido. En el evento que no sea posible solicitar el permiso por escrito, bastará que el trabajador informe verbalmente la ocurrencia de la calamidad a su Jefe Inmediato, para que este autorice su salida de La Corporación; sin embargo, el permiso deberá ser diligenciado por la persona que concedió la autorización de salida, adicionalmente el trabajador deberá informar por escrito por medio de los canales digitales dispuestos para la comunicación entre La Corporación y el trabajador, a más tardar en la primera hora hábil laboral del día siguiente.

b. Si el hecho sucediere fuera de la jornada de trabajo, deberá informarlo por escrito por medio de los canales digitales dispuestos para la comunicación entre La Corporación y el trabajador, a más tardar en la primera hora hábil laboral del día siguiente.

c. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día, el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.

d. La ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica no podrá ser superior a una jornada diaria y en casos excepcionales El Empleador, podrá conceder permisos adicionales hasta por dos (2) jornadas más, a condición de que tal hecho se consigne por escrito.

La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente, la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales. El permiso por calamidad doméstica será remunerado.

3. **Licencia de Luto.** El Empleador, 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 (con el salario básico) por luto de cinco (05) días hábiles. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
4. **Licencia por enfermedad, maternidad y paternidad.** Las licencias por enfermedad o maternidad o paternidad se rigen de acuerdo con lo dispuesto en la Ley.
5. **Permiso por fallecimiento de compañero de trabajo.** Los Trabajadores que deseen concurrir al funeral de un compañero de trabajo, deberán avisar a El Empleador, con una antelación no menor de seis (6) horas. La Corporación podrá conceder permiso a un número de Trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder del diez (10) por ciento de Los Trabajadores de planta. Este permiso será remunerado.
6. **Permiso al Servicio Médico.** Debe comprobarse la asistencia al servicio médico con el certificado respectivo del médico de La Corporación Promotora de Salud (E.P.S) en la que se encuentre afiliado El Trabajador. Sin esta prueba la inasistencia del Trabajador será injustificada, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales y se realizará el descuento del descanso dominical remunerado, así como al tiempo de la inasistencia.

PARÁGRAFO 1. Los permisos deben ser solicitados mediante el diligenciamiento del formato destinado para tal fin y tramitados ante el jefe inmediato y/o el encargado de talento humano y/o quien asigne para tal fin La Corporación para su respectiva aprobación.

PARÁGRAFO 2. En caso de otorgarse el permiso, El Trabajador debe diligenciar el formato de autorización establecido para tal fin, el cual puede ser: permiso de

salida, permiso de entrada o el pertinente con su respectiva firma autorizada y entregarlo al encargado de talento humano y/o quien asigne.

ARTÍCULO 77. Los permisos diferentes a los ya enunciados deben ser solicitados por escrito con especificación clara y precisa de las razones que lo motivan, con un mínimo de dos (2) días de anterioridad a la fecha programada.

ARTÍCULO 78: En caso de permisos remunerados, La Corporación podrá dentro del mes siguiente a la fecha en que se reanuda el trabajo, exigir al empleado su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, sin que dicho trabajo se pueda considerar como suplementario o extra. Si los permisos no fueren compensados con trabajo igual, la duración de tales permisos se descontará en el cómputo de trabajo al liquidar vacaciones, primas y cesantías.

ARTÍCULO 79: Mientras El Trabajador este haciendo uso de permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido y La Corporación no asume responsabilidad por los riesgos que puedan sobrevenirle al Trabajador durante la suspensión. Estos períodos de suspensión pueden descontarse en la liquidación de vacaciones, cesantías y jubilaciones.

ARTÍCULO 80: El Trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al inicio de la jornada laboral que le corresponda del día siguiente en que termine, las vacaciones, incapacidad, la licencia o permiso. La ausencia del Trabajador sin justa causa, después de cualquiera de los eventos anteriores, se considerarán como abandono del puesto y constituye falta grave, que será calificada como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 81. La Corporación, mediante su Representante Legal o a la persona que este designe, podrá verificar por cualquier medio la veracidad del motivo del permiso antes o después de concedido éste.

CAPÍTULO XIV

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 82. La palabra salario es genérica y comprende los sueldos; se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 83: Formas y libertad de estipulación:

- a. El Empleador y El Trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a

- destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- b. 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, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a La Corporación que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%). El Trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá a la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18 Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 84: Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por período mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 85: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde El Trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PARÁGRAFO: La Corporación pagará al Trabajador, en dinero, o por medio de cheque bancario o de depósito o transferencia a cuenta bancaria que este a su nombre, el salario correspondiente al trabajo realizado. La Corporación, podrá pagar salarios en especie o en Alojamiento, cuando sea pactado con El Trabajador.

ARTÍCULO 86: La CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA, realizará los pagos de salarios a su juicio, por quincenas vencidas o en la forma que estime conveniente, dentro de los cinco (5) primeros días hábiles siguientes al día en que termine la quincena o mes respectivo. El salario se pagará al Trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- a. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- b. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. Cuando El Trabajador se encuentre transitoriamente ausente del lugar en donde ordinariamente se efectúen los pagos, el valor de su salario le será guardado por La Corporación o girado al lugar en donde se encuentre, o depositando en un banco en una cuenta bancaria a su nombre.

ARTÍCULO 87. La constancia debidamente firmada por el empleado en las nóminas, planillas, sobres o recibos correspondientes a los salarios devengados en la respectiva quincena constituye por sí sola la declaración del empleado de estar en paz y salvo con La Corporación. por concepto de cualquier clase de salario. Al recibir el salario, el empleado debe confrontar la cantidad recibida con la anotada en la nómina, planillas o sobres de pago, en los que aparecerán los salarios que correspondan al sueldo ordinario, horas extras y trabajos en días feriados de descanso remunerados obligatorio, si fuere el caso.

ARTÍCULO 88: La CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA, conservará los respectivos comprobantes, recibos, nóminas, o cheques bancarios cancelados al Trabajador, los cuales constituyen prueba que el Empleador se encuentra en paz y a salvo con El Trabajador hasta las fechas que dichos documentos o registros indican y únicamente por la cuantía que en ellos se expresa.

ARTÍCULO 89: El Trabajador podrá realizar reclamaciones relacionadas con el pago del trabajo a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se reciba el pago de los salarios devengados durante la quincena o mensualidad que se causó o ejecutó.

ARTÍCULO 90: La CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA. Podrá hacer las deducciones o retenciones de salario del Trabajador en los casos con las formalidades que prescriba la ley.

CAPÍTULO XV

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

ARTÍCULO 91: Es obligación del Empleador velar por la salud, seguridad e higiene de Los Trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos

laborales y ejecución del programa de salud ocupacional, y del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el objeto de velar por la protección integral del Trabajador.

ARTÍCULO 92: Los servicios médicos que requieran Los Trabajadores se prestarán por la EPS. Que libremente escoja El Trabajador, ARL, a través de la IPS, a la cual estén afiliados. En caso de no-afiliación estará a cargo del Empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 93: Todo Trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al Empleador, a su representante, o a quien haga sus veces. En caso de enfermarse encontrarse en el trabajo en su jornada laboral, deberá dar aviso inmediato a su Jefe o al responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes deberán hacer lo pertinente para que sea examinado por el médico de su EPS, según las prescripciones que tengan establecidas, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que El Trabajador debe someterse.

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

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una Empresa o actividad económica deberá ser informado por el Empleador a la administradora de riesgos laborales y la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

La Corporación no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues 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 oportuno aviso o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 94: Los Trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan La Corporación en determinados casos. El Trabajador que sin causa justificada 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 esta negativa.

ARTÍCULO 95: Los Trabajadores deben someterse a todas las medidas y disposiciones legales que profieran en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, así como a las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene La Corporación para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El incumplimiento grave o leve por parte del Trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva Empresa, que le hayan comunicado por escrito, es calificado desde ya como falta grave y facultan al Empleador para la determinación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 96: En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 o la norma que la reemplace, ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 97: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, El Trabajador lo comunicará inmediatamente al Empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 98: Todas las Empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 99: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto La Corporación como Los Trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

CAPÍTULO XVI**PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTÍCULO 100: Todo Trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeña. La ejecución de buena fe, supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Los Trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Cumplir a cabalidad con las obligaciones del contrato de trabajo y las que se derivan de él por extensión, como el cumplimiento del horario programado por el Empleador para ejecutar la labor.
- b. Respeto y subordinación a sus superiores.
- c. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- d. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de La Corporación.
- f. Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de La Corporación en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. Informar de los ausentismos laborales en los que incurra en la jornada y/o turno de trabajo con justa causa (incapacidades y calamidades domesticas) entre otras.
- l. A hacer el mejor uso de los elementos de trabajo a su cuidado y de las dependencias respectivas;
- m. Deberá restituir, devolver y/o entregar en igual condiciones en las que las recibió las herramientas, maquinas, y demás elementos que le sean

dados en calidad de préstamos cuando el Empleador lo solicite sin dilación alguna.

- n. A mantener en estado de limpieza, tanto en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le está encomendada.

PARÁGRAFO: Los directores o Trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la relación del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (artículo 126, parágrafo C.S.T.).

CAPÍTULO XVII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 101: El orden jerárquico de acuerdo a los cargos existentes en La Corporación es el siguiente:

1. Dirección General
2. Subdirección General

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a Los Trabajadores de La Corporación el Director Técnico, Director Administrativo, Jefe de Recursos Humanos.

CAPÍTULO XVIII

LABORES PROHIBIDAS PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 102: Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en estado de embarazo en el trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 de C.S.T.).

ARTÍCULO 103: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b. Trabajos o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

- c. 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.
- d. Trabajos donde el menor de edad está expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e. 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.
- f. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g. Trabajos submarinos.
- h. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
- j. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l. Trabajos en máquina esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y Empresa pesada de metales.
- n. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- q. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclados 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.
- r. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u. 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.
- v. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO 1. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce (12) y catorce (14) años sólo podrá trabajar en una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias, en trabajos ligeros.
2. Los mayores de catorce (15) y menores de dieciséis (16) años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias y 36 horas a la semana.
3. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y 40 horas a la semana.

El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la Ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años

CAPÍTULO XIX

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 104: Son obligaciones especiales del Empleador:

- a. Poner a disposición de Los Trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados, los insumos, materias primas y herramientas necesarias para la realización de las labores.

- b. Procurar a Los Trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del Trabajador, sus creencias y sentimientos.
- f. Conceder al Trabajador los permisos y licencias necesarias para los fines en los términos indicados en este Reglamento y la ley.
- g. Dar al Trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si El Trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que El Trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h. Pagar al Trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del Trabajador. Si El Trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el Empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del Trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
- i. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de Trabajadores menores que ordena la ley.
- j. Conceder a las Trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- k. Durante los períodos de protección legal conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el Embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la Trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- l. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- m. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- n. Garantizar el acceso del Trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

- o. Afiliar al Trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral.
- p. Suministrar a Los Trabajadores operativos cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a todos aquellos Trabajadores cuya remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en La Corporación (artículo 57 C.S.T.).
- q. Velar que no se presente acoso laboral entre jefes y empleados viceversa desde el punto de vista de maltrato laboral persecución laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laborales.

ARTÍCULO 105: Son obligaciones especiales del Trabajador:

- 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados y observar los preceptos de este reglamento.
- 2. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta La Corporación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 3. Acatar y cumplir el manual de funciones o perfil del cargo o el documento con nombre análogo, que contiene las funciones básicas, deberes, responsabilidades para el cargo que fue contratado, las cuales son indispensables y además ejercer aquellas que emanen de la naturaleza del cargo como anexa y/o complementaria.
- 4. Presentarse a la hora y el día en el punto donde fue programado.
- 5. Responder los correos electrónicos que contengan un requerimiento, una orden, o la asignación de una tarea, sugerencia, o actividad que deba ser desarrollada o corregida en un término que no supere los 2 días hábiles.
- 6. Portar diariamente y de manera correcta el Uniforme suministrado por La Corporación.
- 7. Portar los Elementos de Protección Personal suministrados por La Corporación para la ejecución de sus funciones.
- 8. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a La Corporación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 9. Usar Correctamente los Baños asignados para los empleados, haciendo uso de las normas de higiene.
- 10. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 11. Dar cuenta y presentar de manera inmediata, cuando el Empleador o sus representantes lo solicite, las herramientas de trabajo, equipos, útiles, que le hayan sido entregados por razón de su cargo u oficio.
- 12. No hacer uso de celulares en actividades distintas a las laborales en el turno.
- 13. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

14. Guardar al finalizar la jornada laboral o cuando no las estén usando, en el lugar destinado por el Empleador las herramientas de trabajo, equipos, útiles, materia prima e insumos.
15. Comunicar oportunamente a La Corporación las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
16. Custodiar, dar cuenta y presentar de manera inmediata, las herramientas de trabajo, equipos, útiles, materia prima e insumos, que por su cargo deba custodiar.
17. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de La Corporación.
18. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de La Corporación o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, según el programa de salud ocupacional o el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de La Corporación.
19. Registrar en las oficinas de La Corporación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
20. Conocer, y poner en práctica en todo momento la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de La Corporación, del cliente, usuario y la que dicte la autoridad del ramo correspondiente.
21. Procurar el cuidado integral de su salud, evitando incurrir en comportamientos que sean descritos como desviaciones o incumplimiento a los lineamientos que se refieren a la Seguridad y Salud en el Trabajo prescrito por La Corporación, el cliente, los aliados, partes interesadas, y las que dicte la autoridad del ramo correspondiente.
22. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
23. Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de La Corporación.
24. Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en La Corporación.
25. Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
26. Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
27. Participar efectivamente en las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo.
28. Utilizar, cuidar y reponer los elementos de protección personal que se le suministran.
29. Dar aviso inmediato al supervisor, de cualquier accidente, aún leve, que sufran los vehículos de La Corporación.
30. Asistir el día y la hora señalada por el superior, para realizar diligencia de descargos para comprobar la ocurrencia de violaciones a los Reglamentos y Políticas de La Corporación, el contrato de trabajo y la Ley.
31. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de vacaciones, permisos o licencias, incapacidad o tratamiento médico, etc.
32. Mantener buenas relaciones con los cliente, usuarios, aliados, donantes de La Corporación y con el público en general.

33. Evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de La Corporación al tratar con proveedores, cliente, usuarios, aliados, donantes y cualquier organización o individuo que haga o procure hacer negocios con La Corporación.
34. Presentarse el día y la hora señalada de manera puntual a la diligencia de descargos.
35. Todos Los Trabajadores que tengan funciones de supervisión tienen la obligación de dar aviso a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse inmediatamente tenga conocimiento del hecho u omisión, sin perjuicio del posible llamamiento o descargos a que hubiere lugar.
36. Observar y cumplir fielmente la política de PREVENCIÓN CONSUMO ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS que es parte integrante del presente reglamento y socializado a los trabajadores.
37. Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso de los sistemas de cómputo de La Corporación:
 - a. En los computadores asignados por La Corporación solo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por La Corporación, o adquiridos legalmente por el empleador, previa autorización para su instalación y uso dada por el jefe o coordinador del Departamento de Sistemas, o quien haga las veces.
 - b. Los computadores asignados por La Corporación solo podrán ser utilizados por los empleados en las labores asignadas por La Corporación.
 - c. Los programas o software propiedad de La Corporación no podrán ser entregados a ningún título a personas pertenecientes a La Corporación no autorizados de conformidad con lo previsto en el literal a) del presente numeral como tampoco a terceros ajenos a La Corporación.
 - d. No dar a conocer a nadie la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de La Corporación, digitar la clave que no sean las asignadas o utilizar a otros compañeros para digitar claves personales de acceso al sistema de información, no acceder a un equipo de cómputo distinto de los asignados.
 - e. Utilizar la red de internet dispuesta por La Corporación tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes solo para los fines propios del desempeño de su cargo.
 - f. Todas las disposiciones de este numeral se aplican igualmente respecto de los computadores portátiles, Tablet u cualquier equipo tecnológico que suministre La Corporación a sus empleados a cualquier título, se encuentren o no, dentro de las instalaciones de La Corporación.

38. Realizar el proceso de reclutamiento, selección, contratación de manera oportuna cuando se autoriza la contratación de personal por solicitud de los jefes o directivos de La Corporación.
39. Afiliar al sistema integral de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, o el que corresponda, a todo trabajador que sea contratado por La Corporación, al momento de la firma del contrato.
40. Hacer entrega de la dotación de los elementos de protección personal en el término previsto por la norma y dejar constancia mediante diligenciamiento del formato de entrega con la firma de recibido por parte del trabajador.
41. Realizar el proceso de descargos en la oportunidad debida conforme el reglamento interno de trabajo o el procedimiento establecido para tal fin.
42. Realizar la socialización con el personal a cargo de los manuales, procedimientos, instructivos, políticas, o el documento que corresponda, por lo menos semestralmente y dejar constancia por escrito de la socialización.
43. Mantener actualizada y revisar de manera anual la información personal de los trabajadores en especial la dirección de residencia, correo electrónico, número de celular y whatsapp, número de contacto de emergencia.
44. Efectuar dentro de la oportunidad prevista el recobro por los auxilios que se reconoce a los trabajadores por parte de la EPS, AFP, ARL.
45. Atender de manera inmediata las averías, daños, mal funcionamiento y emergencias que se presenten sobre los aparatos eléctricos, electrónicos, electrodomésticos, los equipos de cómputo y audiovisuales, locales, mobiliario, enseres, que puedan surgir de la operación de La Corporación.
46. Realizar el mantenimiento periódico en el periodo indicado por el fabricante sobre los aparatos eléctricos, electrónicos, electrodomésticos, los equipos, locales, mobiliario, enseres, que se emplean en la operación de La Corporación.
47. Observar y realizar en todo momento al finalizar una tarea el orden y aseo del entorno, área de trabajo y zonas específicas.
48. Cuidar los enseres del establecimiento, la decoración, luces, adornos, que permanezcan en buen estado y no sufran daños.
49. Hacer el registro del ingreso y la salida del establecimiento en el sistema biométrico.
50. Permanecer en el lugar de trabajo asignado.

PARÁGRAFO. Cualquier violación de estas obligaciones contractuales, y de las demás que por extensión apliquen, se califica como falta grave y dará lugar a la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 106: Está prohibido a La Corporación:

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. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 151 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, La Corporación puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo del trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a Los Trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca La Corporación.
 3. Exigir o aceptar dinero del Trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a Los Trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a Los Trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a Los Trabajadores que separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente La Corporación. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a Los Trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada La Corporación. Así mismo cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a Los Trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 10. Despedir sin justa causa comprobada a Los Trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego

y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de Los Trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 107: Además de las prohibiciones que se estipulen en este reglamento, en políticas de La Corporación, el contrato de trabajo, en los reglamentos higiene, salud y seguridad, se prohíbe a Los Trabajadores:

1. No acatar o incumplir los protocolos, instructivos, manuales o instrucciones impartidas por La Corporación y los jefes inmediatos.
2. Desacreditar en alguna forma a La Corporación, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin.
3. Sustraer de La Corporación o establecimiento los útiles de trabajo, equipos, herramientas, las materias primas o los derivados de esta, desechos o residuos aprovechables o no, sin que medie permiso o autorización por escrito del Director de La Corporación.
4. Realizar compras de insumos, equipos, materias primas, herramientas, sin tener en cuenta el presupuesto aceptado por Dirección General para esta finalidad, o si contar con la debida autorización por escrito.
5. Efectuar pago de sumas de dinero por cualquier concepto, como laboral o comercial en exceso o por fuera del valor correspondiente liquidado.
6. Efectuar pago de sumas de dinero por cualquier concepto, como laboral o comercial a personas distintas del beneficiario directos.
7. Efectuar pago de sumas de dinero por cualquier concepto que hayan sido previamente saldadas.
8. Contestar el teléfono con groserías, colgar las llamadas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio al cliente, usuario.
9. Descuidar o desatender los canales de comunicación que La Corporación.
10. Ser descubierto a la salida de La Corporación, portando dentro de sus pertenencias o consigo mismo herramientas de trabajo, equipos, las materias primas, insumos, sin que medie permiso o autorización por escrito del Director de La Corporación.
11. Suministrar, sin autorización expresa por parte de La Corporación, a un tercero o compañero de trabajo, por cualquier medio, cualquier información que este bajo su responsabilidad, sea que esta pueda o no causarle perjuicios a La Corporación o tenga o no el carácter de reservado legalmente.
12. Destruir, dañar, los archivos, documentos, software o información de La Corporación.
13. Discutir durante el trabajo o dentro de las instalaciones de La Corporación sobre cuestiones relacionadas con política o religión, relación sexual o temas que generen controversia y afecten el buen clima laboral.

14. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes o de cualquier sustancia sicotrópica.
15. Permanecer en el trabajo, en las instalaciones o dependencias de La Corporación en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes o de cualquier sustancia sicotrópica.
16. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o utilizar y/o consumir en el mismo, narcóticos o drogas alucinógenas.
17. Vender, regalar o dar a los compañeros de trabajo bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo, drogas o sustancias psicotrópicas.
18. Tener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.
19. Crear o alterar documentos que deba presentar al empleador para obtener algún beneficio personal o a favor de terceras personas.
20. Distribuir, fijar o hacer circular en el lugar de trabajo, periódicos, hojas, volantes, circulares, carteles o documentos semejantes no ordenados o autorizados por La Corporación, salvo que se trate del ejercicio legítimo de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga.
21. Hacer llamadas a larga distancias o equivalentes tales como a celulares, líneas calientes, astrológicas o similares.
22. Demorar la presentación de las cuentas, los comprobantes y los respectivos reembolsos de las sumas de dinero que haya recibido para gastos o por concepto de ingresos de La Corporación.
23. En caso de que ocupe vivienda de La Corporación o suministrada a ella en desarrollo de los trabajos, permitir o dejar que en ella habiten o pernocten personas distintas a las autorizadas por La Corporación.
24. Incitar, invitar a los compañeros a los compañeros de trabajo a consumir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo, drogas o sustancias psicotrópicas.
25. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
26. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de La Corporación que deberá ser por escrito, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
27. Retirarse del trabajo o abandonar el puesto de trabajo o la labor antes que finalice la jornada laboral asignada, sin permiso del superior respectivo o sin justa causa.
28. Llegar al puesto de trabajo después de la hora de inicio de la jornada laboral, sin causa justificada.
29. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
30. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda, realizar juegos de azar en los lugares de trabajo.
31. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

32. Usar los útiles, equipos o herramientas, insumos suministrados por La Corporación en objetos o con fines distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
33. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, del cliente, usuario, aliados o la de terceras personas.
34. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o que amenace o dañe las máquinas, vehículos, herramientas, materias primas, adornos, instalaciones locativas de La Corporación.
35. Cobrar, recibir, o pedir regalos, cortesías, prebendas, dádivas, dinero o cualquier similar de los proveedores, aliados, clientes y usuarios.
36. Cobrar, pedir, o recibir del cliente, usuarios, aliados, donantes: dádivas, regalos, dinero para preferirlos o favorecerlos frente a los demás.
37. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de las investigaciones, descubrimientos, inventos, informaciones de La Corporación, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de La Corporación.
38. Ejecutar un trabajo en cualquier forma que no sea conforme el procedimiento autorizado para su realización, o en contravía de las ordenes impartidas para la realización del trabajo.
39. Fumar durante la jornada laboral y en las horas de descanso si está en las instalaciones de La Corporación o en las instalaciones del cliente, usuario.
40. Conducir a exceso de velocidad los vehículos o infringir disposiciones de tránsito.
41. Conducir los vehículos de La Corporación sin estar previamente autorizado para ello.
42. Sustraer información de La Corporación de los computadores, softwares o de los archivos sin autorización escrita por parte de la Dirección General.
43. Realizar o ejecutar trabajo sin utilizar los elementos de protección que suministra La Corporación, o realizar actos temerarios o desafiantes que vayan en contravía de las reglas de seguridad de La Corporación.
44. Usar inadecuadamente o de forma distinta a la ordenada por el Empleador, o según las especificaciones técnicas, los elementos de protección personal y de seguridad.
45. Manipular herramientas, equipos, utensilios sin estar debidamente autorizado.
46. Instalar en los computadores de La Corporación, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.
47. Dar a conocer a personas no autorizadas por La Corporación, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo o la central telefónica de esta.
48. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.
49. Ocuparse de cosa distinta a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.

50. Negarse a laborar en la jornada laboral y día que en cualquier momento que La Corporación le asigne.
51. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de La Corporación.
52. Tomar parte en los juegos de manos, Juego de cartas, dominó, parqués, ludo, o cualquiera semejante durante las horas de trabajo.
53. Vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar apostando dinero u otros objetos en las instalaciones de La Corporación.
54. Hacer préstamos en dinero entre Los Trabajadores de La Corporación, con fines lucrativos para quien presta.
55. Dormir en horas laborales.
56. Hacer mal uso de los Baños asignados para el uso del personal.
57. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por La Corporación sin previa autorización de su superior inmediato.
58. Incumplir de manera reiterada el Horario de ingreso asignado por La Corporación.
59. Emplear palabras soeces, maltrato verbal al dirigirse a con los compañeros de trabajo, jefes, proveedores y cliente, usuarios, aliados, donantes.
60. Emplear comportamiento gestual o ademanes, desafiante, despectivo, groseros o mal intencionados en el entorno laboral con los compañeros de trabajo, jefes, proveedores y cliente, usuarios, aliados, donantes.
61. Encubrir riñas, discusiones, maltrato verbal y/o amenazas en contra de con los compañeros de trabajo, jefes, proveedores y cliente, usuarios, aliados, donantes.
62. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, o quienes por razón de negocios u otra razón, circunstancia o motivo estuvieren en predios, oficinas o instalaciones de La Corporación.
63. Trabajar horas extras sin autorización de La Corporación.
64. Incitar a otro u otros Trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
65. Abstenerse de dar aviso oportuno a La Corporación en casos de faltas al trabajo, por cualquier causa.
66. Operar máquinas, equipos, herramientas en estado de embriaguez o condiciones que puedan poner en riesgo su integridad física, la de sus compañeros o el cliente, usuario.
67. Impedir la requisita personal o de los objetos que cargue El Trabajador a la entrada y a la salida de La Corporación.
68. Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro o hacerle enmendaduras.
69. Mantener el puesto de trabajo y las máquinas o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.

70. No utilizar los elementos de seguridad o aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe o no utilizar el uniforme asignado.
71. Presentarse en el trabajo o desempeñar las funciones con el uniforme sucio, arrugado, desgastado o partido, o con mala presentación.
72. Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su oficio.
73. No acatar los lineamientos, parámetros o normas del Sistema de Gestión Integral de La Corporación, las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST establecidos por La Corporación o la A.R.L. o la ley.
74. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o contravención a las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene o disciplina de La Corporación. La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad e higiene industrial, aún cuando no se produzca daño o perjuicio alguno sin considerarse si el hecho u omisión fue con intención o sin ella.
75. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
76. Portar o conservar armas de cualquier clase dentro de las dependencias de La Corporación o introducir materiales explosivos, sin autorización.
77. Actuar de forma contraria a lo establecido en cualquier disposición de aseo o higiene que se implemente.
78. Sacar paquetes sin que estos sean previamente revisados por el personal designado y con la debida autorización escrita emitida por el mismo.
79. Faltar a la disciplina en el trabajo por poca seriedad, incidentes entre compañeros de trabajo, ya sea por vía de hecho o provocación de palabra.
80. Denunciar como accidente de trabajo una lesión ocurrida por circunstancias ajenas a éste.
81. Reportar tardíamente los accidentes de trabajo.
82. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
83. Permitir que el trabajador inicie la prestación personal de sus servicios sin contar con la afiliación en el sistema integral de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, o el que corresponda.
84. Entregar la dotación de calzado y uniforme y de los elementos de protección personal por fuera del término previsto por la norma y sin dejar constancia de su entrega en el formato específico.
85. comprar productos a precios elevados frente a aquellos proveedores que ofrecen precios más bajos.

PARÁGRAFO. El empleador califica como falta grave el incurrir en cualquiera de las prohibiciones por parte de Los Trabajadores de que trata este artículo.

CAPÍTULO XX**ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 108: La Corporación no puede imponer a sus Trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en las políticas de La Corporación, en pactos convencionales colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo. (Artículo 114 C.S.T.)

ARTÍCULO 109: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

1. El retardo de hasta QUINCE (15) Minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a La Corporación, implica:
 - a. Por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida;
 - b. Por la segunda vez, aplicación de multa de la quinta (5ta) parte del salario de un día.
 - c. Por la tercera vez, aplicación de multa de la quinta (5ta) parte del salario de un día;
 - d. Por la cuarta vez, suspensión del trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra.
 - e. Por la quinta vez, se califica como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.
2. La ausencia injustificada al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio a La Corporación, implica:
 - a. Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días;
 - b. Por segunda vez; suspensión en el contrato de trabajo hasta por ocho días y;
 - c. Por tercera vez, se califica como falta grave que dará lugar a la configuración de una causal de terminación del contrato de trabajo.
3. La ausencia o faltar a conferencias, charlas y capacitaciones programadas por La Corporación, sin la debida justificación implica:
 - a. Por primera vez, llamado de atención escrito, con copia a la hoja de vida.
 - b. Por Segunda Vez, se califica como falta grave que dará lugar a la configuración de una causal de terminación del contrato de trabajo.

4. La acumulación del retraso o de la ausencia injustificada se contabiliza durante la vigencia del contrato de trabajo incluyendo sus prorrogas o ampliaciones.
5. La violación por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias que no haya sido calificada como falta grave por el Empleador, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
6. El empleado que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termine la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo con la consecuente extinción del contrato respectivo.

PARÁGRAFO 1: La Corporación puede descontar las multas del valor de los salarios.

PARÁGRAFO 2: La imposición de multas no impide que La Corporación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para Los Trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 110. Constituyen faltas graves además de las que se señalan de manera específica en este Reglamento Interno de Trabajo calificadas como tal, las siguientes:

1. El retardo de hasta QUINCE (15) en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta del Trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa comprobable suficiente por tercera vez.
3. Violación grave por parte del Trabajador de cualquiera de las obligaciones contractuales o reglamentarias que no hayan sido calificadas como falta grave previamente por el Empleador.
4. Cuando algún Trabajador que no sea operador del equipo, herramienta o la maquinaria respectiva sea sorprendido operándola sin contar con la respectiva autorización.
5. Cuando El Trabajador opere herramientas que tengan filos, o se empleen para corte, pulido, rayado, lijado, sin el uso de los elementos de protección personal así sea por primera vez.
6. Dar positivo en la prueba de alcoholemia y/o de sustancias psicoactivas.
7. La no utilización de elementos de protección personal entregada por La Corporación, por segunda vez.
8. Comportarse de forma amenazante, grosera o irrespetuosa en el momento en que se realice un procedimiento de descargos.

9. Faltar al respeto a los visitantes, empleados o cliente, usuarios, aliados, donantes de La Corporación.
10. Omitir, callar, o no informar sobre faltas o acciones indebidas, cometidas por algún trabajador en contra de La Corporación.
11. La ausencia o faltar a conferencias, charlas y capacitaciones programadas por La Corporación, sin la debida justificación por segunda vez.
12. El vencimiento de términos estipulado en la ley para atender requerimientos o actuaciones procesales del orden judicial, o de autoridades nacionales e internacionales.
13. El vencimiento de términos para atender los requerimiento efectuados por los donantes, aportantes del orden nacional o internacional.

CAPÍTULO XXI

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 111: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria y/o la multa, el empleador deberá oír al trabajador en descargos laborales al imputado directamente y si está sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de La Corporación de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

El proceso para la aplicación de las diferentes sanciones disciplinarias es el siguiente:

- a. **CITACIÓN A LA DILIGENCIA DE DESCARGOS:** El representante del empleador facultado para imponer sanciones entregará al trabajador inculpado la citación para realización a descargos laborales en el Departamento de Talento Humano de La Corporación. La citación se debe señalar el día, la hora, el lugar, los hechos por los cuales es citado el trabajador y en caso de haber pruebas deberán ser anexadas.
- b. **DILIGENCIA DE DESCARGOS:** La diligencia se realizará el día programado en ella el Trabajador rendirá verbalmente sus descargos. El trabajador podrá estar acompañado de dos compañeros de trabajo y en caso de estar sindicalizado deberá estar acompañado por dos miembros de la organización sindical en la que se encuentre afiliado, salvo que el trabajador citado a descargos renuncie voluntariamente a este derecho. De la diligencia de descargos se levantará un Acta en la cual, se dejará constancia de las pruebas aducidas por La Corporación y las solicitadas por El Trabajador. Dichas pruebas deberán practicarse o aportarse si fueren documentales en la misma diligencia.

PARÁGRAFO 1. Cuando el trabajador sindicalizado se presente sin los testigos, la diligencia se reprogramará para realizarse nuevamente, si en la segunda oportunidad el trabajador citado se presenta sin los 2 miembros de la organización sindical, la diligencia se llevará a cabo. Y se impondrán las sanciones a que haya lugar.

PARÁGRAFO 2: En caso de no poder realizarse el descargo de manera presencial, también puede efectuarse a través de plataformas digitales (teams, zoom, entre otros)

- c. **COMUNICACIÓN DE LA SANCIÓN:** Una vez culminada la diligencia de descargos laborales, y si existen mérito para sancionar y/o multar se procederá a ello de lo contrario se precluye el proceso, indicando que la sanción es una facultad discrecional de La Corporación:
- d. La Corporación puede imponer las siguientes sanciones:
 - a. Amonestación verbal.
 - b. Llamado de atención escrita con copia a la hoja de vida (expediente).
 - c. Multa por la quinta (5ta) parte del salario de un día.
 - d. Suspensión de la jornada laboral. La sanción puede ser suspensión desde un (1) día hasta dos (2) meses dependiendo de la falta.

ARTÍCULO 112. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (artículo 115, C.S.T).

CAPÍTULO XXII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO

ARTÍCULO 113: Para despedir a un trabajador por una justa causa, no será necesario agotar el procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias. Por lo tanto, es potestad y facultativo del empleador agotar dicho procedimiento para despedir.

ARTÍCULO 114: Solo se pueden alegar como justas causas para que La Corporación, pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo al Trabajador las establecidas en el literal A del Artículo 62 del C. S. del T. o el que se indique en la norma que la reemplace, modifique o derogue.

CAPÍTULO XXIII**RECLAMOS, PETICIONES Y FELICITACIONES, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

ARTÍCULO 115: Los Trabajadores de La Corporación, podrán presentar peticiones, quejas, reclamos y/o felicitaciones directamente de forma escrita ante el Director Técnico, Director Administrativo y jefe de Talento Humano. Si no fuere atendida las peticiones, quejas, reclamos por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente o directamente ante el Representante Legal de la Sociedad, quien los oír y resolverá en el término de quince (15) días hábiles, atendiendo la naturaleza del reclamo y las circunstancias.

CAPÍTULO XXIV**PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS, SI EXISTIEREN.**

ARTICULO 116: La Corporación suministra a los trabajadores los medios de transporte a los trabajadores en horario nocturno y no constituye salario.

ARTICULO 117: En La Corporación CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXV**MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SELECCIÓN**

ARTICULO 118: Se entiende por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar prejuicio laboral, genera desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

ARTICULO 119: Considérense como circunstancias agravantes de las conductas de Acoso Laboral, las siguientes:

1. Reiteración de la conducta;
2. Concurrencia de causales;
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria, mediante ocultamiento, o

aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.

4. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
5. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
6. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
7. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTICULO 120: Pueden ser sujetos de activos o autores del Acoso Laboral:

1. La persona natural que se desempeñe como Director, jefe, director, Supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en La Corporación.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTICULO 121: Son sujetos pasivos o víctimas del Acoso Laboral:

1. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en La Corporación
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTICULO 122: Son sujetos partícipes del Acoso Laboral, a título de complicidad:

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral,
2. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos determinados en la ley.

ARTICULO 123: Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de las 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 del trabajo o la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de La Corporación.
- j. La exigencia de laboral 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 Corporación, o en forma discriminatoria respecto a los 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 de 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.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en este Reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el Acoso Laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3. 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.

ARTICULO 124: No constituyen Acoso Laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con La Corporación, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de La Corporación.
- e. Las actuaciones 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.
- f. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g. La exigencia de cumplir con las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO 1. 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.

ARTICULO 125: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por La Corporación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en La Corporación y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 126: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, La Corporación ha previsto los siguientes mecanismos:

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

2. La Corporación dentro del Proceso de Inducción debe poner en conocimiento del empleado contratado la normatividad dispuesta en la Ley 1010 de enero 23 de 2006 con relación al acoso laboral; y la información dispuesta en el literal anterior.
3. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de La Corporación.
4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y, examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en La Corporación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - c. La Corporación debe capacitar permanentemente a todo su personal en Relaciones Humanas e Interpersonales y realizar procesos de integración grupal.
 - d. La Corporación debe garantizar al trabajador la ejecución de sus labores en un clima de seguridad y protección adecuadas, en jornadas de trabajo normales, descansos, condiciones de higiene, salubridad y seguridad industrial adecuadas, conforme las exigencias legales establecidas.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere La Corporación para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 127: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

1. La Corporación tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de La Corporación en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de La Corporación.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 4. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de La Corporación, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXVI**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA ADOPTAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN y CORRECCIÓN DEL ACOSO LABORAL**

ARTICULO 128: Créase un comité de convivencia laboral, conformado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores (estos últimos elegidos por voto popular en La Corporación) y sus respectivos suplentes. Se determina el número de miembros a partir del número de trabajadores, como se explica en la siguiente tabla:

No. de Trabajadores	Representantes del Empleador	Representantes de Trabajadores	Total	Total, con los suplentes.
Con menos de 10 trabajadores	1	1	2	4
De 11 a 50 trabajadores	2	2	4	8
De 51 a 500 trabajadores	3	3	6	12
Más de 501 trabajadores	4	4	8	16

ARTICULO 129: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, La Corporación CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ARTICULO 130: Además de las actividades descritas en el ARTÍCULO 126 del presente reglamento, el Comité para las medidas de Prevención y Corrección del Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y estudiar los informes que trasladen los Inspectores Municipales de Policía, los Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo sobre las denuncias de Acoso Laboral en que incurran los trabajadores de La Corporación.
2. Citar al trabajador o trabajadores presuntamente incurso en conducta de Acoso Laboral para que sean escuchados respecto al informe remitido por las autoridades competentes.
3. Proponer fórmulas de conciliación que sean efectivas y permitan la prevención, corrección y reiteración de las conductas calificadas por la ley como Acoso Laboral.
4. Diseñar y proponer planes y programas de Desarrollo y Capacitación tendientes a sensibilizar y concienciar al personal de La Corporación para evitar incurrir en conductas calificadas como Acoso Laboral.
5. Realizar estudios e informes sobre las conductas calificadas como Acoso Laboral que sirvan para la implementación y desarrollo de los planes y programas que se estructuren para evitar las conductas de Acoso Laboral.
6. Informar a los jefes de las dependencias sobre las conductas de Acoso Laboral en que incurran los trabajadores de sus dependencias para que se ejerzan las acciones correspondientes y se tomen los correctivos necesarios.

ARTICULO 131: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de Acoso Laboral, se establece el siguiente procedimiento para la presentación de quejas o sugerencias, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. El trabajador procederá a solicitar un formato de presentación de queja o sugerencias, al secretario (a) del comité previamente designado para tal fin.
2. Posterior a ello, el comité se reunirá con la finalidad darle trámite a la solicitud.
3. El comité procederá si bien lo considera, a enviar citación a la persona o personas involucradas.
4. Se citará a cada persona involucrada de manera independiente con el fin de escucharlos si a ello hubiere lugar.
5. Si fuere necesario, el comité formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
6. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de La Corporación, con el fin que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente Reglamento.

7. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de Acoso Laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para tal efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 132: El comité de convivencia laboral tendrá una reunión ordinaria cada 3 meses y se convocará a reunión extraordinaria en cualquier momento en que se presente una situación la cual se considere necesaria ventilar a través de este medio.

PARÁGRAFO 1: En todo caso el comité de convivencia laboral se regulará en virtud de lo establecido por la Resolución 062 del 30 de abril de 2012 proferida por el Ministerio de Trabajo, o la que la reemplace o la sustituya.

Parágrafo 2: El acta de conformación del comité de convivencia laboral es parte integrante del presente reglamento y será socializado a los trabajadores.

CAPÍTULO XXVII

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

ARTICULO 133. DESCONEXIÓN LABORAL- Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 1. Excepciones: a) No estarán sujetos a lo dispuesto en la ley 2192 de 2022, Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; b) Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente. c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de La Corporación siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO XXVIII

CERO TOLERANCIA AL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

ARTICULO 134. Se prohíbe la tenencia, consumo, distribución y/o comercialización de alcohol, sustancias alucinógenas, psicoactivas y psico dependientes en La Corporación.

La Corporación promoverá actividades de sensibilización y capacitación para los trabajadores, contratistas, cliente, usuarios, aliados, donantes y visitantes, en los que se busca la creación de hábitos y estilos de vida saludables.

ARTICULO 135. El rechazo del trabajador de someterse a las pruebas de alcoholemia y/o de consumo de drogas ilícitas dando como el resultado positivo de las mismas, es una conducta que se califica como falta grave y que podrá generar la terminación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XIX

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 136. Para que el presente reglamento de trabajo empiece a regir, CORPORACIÓN ILEX ACCIÓN JURÍDICA publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación de una ejemplar de carácter legible en un lugar visible y de fácil acceso en La Corporación y en cada una de sus sedes.

La Corporación informará a Los Trabajadores de este reglamento, y de su contenido mediante capacitación. Cuando todo Trabajador suscriba contrato laboral con La Corporación, le será presentado el reglamento interno de trabajo en una inducción a su cargo y se dejará constancia de ello en el contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO XX

VIGENCIA

ARTÍCULO 137: El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación.

CAPÍTULO XXI

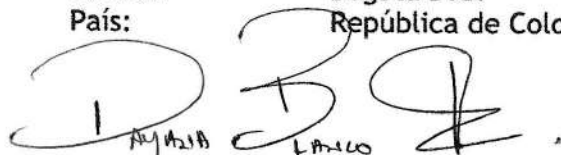
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 138: Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de ésta fecha, haya tenido La Corporación.

CAPÍTULO XXII
CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 130: No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Fecha: 1 de enero de 2024
Dirección: Carrera 21 #39a-69 Oficina 303
Ciudad: Bogotá D.C.
País: República de Colombia.



DAYANA BLANCO ACENDRA
Representante legal

CONTENTS
TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1. The purpose of this document is to provide a clear and concise summary of the information contained in the following pages. It is intended to be used as a reference for those who are interested in the subject matter.

ARTICLE 2. The information contained in this document is for informational purposes only and should not be used as a basis for any legal action.

ARTICLE 3. The information contained in this document is for informational purposes only and should not be used as a basis for any legal action.