

CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por la Empresa **GENTE ÚTIL S.A.** domiciliada en Bucaramanga, en la Calle 59 No. 30 - 80, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos los trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que; sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador. Sus trabajadores son de dos categorías: Trabajadores de Planta y Trabajadores en Misión.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la E.S.T.. Trabajadores en misión son aquellos que la E.S.T. envía a las dependencias de los usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

ARTÍCULO 2. La E.S.T. tiene respecto de sus trabajadores el carácter de empleador y los usuarios con los que ella contrate no adquieren con los trabajadores en misión vínculo laboral alguno.

ARTÍCULO 3. Los usuarios de la E.S.T. sólo podrán contratar con ésta, en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o. del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incremento en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

La E.S.T. no podrá prestar sus servicios a usuarias con las que tengan vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio.

ARTÍCULO 4. Los contratos celebrados entre la E.S.T. y los usuarios, deberán:

1. Constar por escrito;
2. Hacer constar que la E.S.T. se sujetará a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos;
3. Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las E.S.T. con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

La presente empresa no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga, salvo que el Ministerio de Trabajo la declare ilegal.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 5. Quien aspire a tener una vacante en la E.S.T., ya sea como trabajador de planta o en misión, debe presentar su hoja de vida para registrarlo como aspirante, realizar pruebas psicotécnicas para evaluar sus competencias y, acompañar los siguientes documentos:

- a. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y la índole de

<p align="center">Empresa de Servicios Temporales (E.S.T.)</p>		<p align="center">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>
---	---	--

Página 2 de 29

la labor ejecutada. Si este no hubiere trabajado para ningún empleador, dentro del año inmediatamente anterior a la solicitud, así lo manifestará en la entrevista.

- b. Cédula de ciudadanía y/o tarjeta de identidad, según el caso.
- c. Certificado de estudios.
- d. Fotografía tipo documento.
- e. Referencias laborales, en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- f. Carnet Manipulación de alimentos, según el caso.
- g. Certificado de Trabajo en alturas, según el caso.
- h. Licencia de conducción, según el caso.
- i. Documentales referentes al vehículo (Tarjeta de propiedad, SOAT y Certificado técnicomecánico), según el caso.

Cumplidos los anteriores requisitos la empresa no está obligada a admitir al aspirante, pero puede decidir si lo vincula o no mediante contrato de trabajo a término fijo; indefinido; por la duración de la obra o labor contratada; para labores accidentales, ocasionales o transitorias; o para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, para atender el incremento de la producción, el transporte o las ventas o actividades análogas. Así como, someterse y aprobar el examen de los médicos de la E.S.T. o de los que ésta designe para demostrar su estado de salud, que le permita desempeñar a cabalidad el oficio designado.

Los menores de (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, y, a falta de éstos, del defensor de familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza.

Nota: El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo; tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, de número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (Artículo primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (artículo 43, C.N.; artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT), ni la Libreta Militar.

PARÁGRAFO 1. Cualquier inexactitud en la solicitud imputable al aspirante o cualquier alteración o falsificación en los certificados o información, descubierta o comprobada antes o después de iniciar contrato, lo descalifica si aún es aspirante, o releva a la empresa de toda obligación contractual, si el contrato de trabajo ya se hubiere celebrado, pudiendo por consiguiente aquella prescindir de sus servicios por justa causa, sin previo aviso ni indemnización alguna a su cargo.

PARÁGRAFO 2. Para oficios calificados el aspirante deberá demostrar que ha aprobado los estudios académicos exigidos por la empresa o los usuarios de ésta.

ARTÍCULO 6. La empresa puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos a los trabajadores de que trata el aparte b) del artículo 340 del código sustantivo del trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos 1o y 2o del artículo 342 del mismo código.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual, un aprendiz se obliga a prestar sus servicios a la

**Empresa de Servicios
Temporales
(E.S.T.)**



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

Página 3 de 29

empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague la cuota de sostenimiento establecida.

ARTÍCULO 8. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo Del Trabajo.

ARTÍCULO 9. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones de la empresa y del aprendiz; así como, derechos de éste y aquel.
5. Cuota de sostenimiento del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y/o períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato; y,
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 10. El contrato de aprendiz debe celebrarse por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 11. La cuota de sostenimiento inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del salario mínimo legal o el que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia (Art. 7o. Decreto 2375 de 1974).

ARTÍCULO 12. Además de las obligaciones que se establecen en el código sustantivo del trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

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

ARTÍCULO 13. Además de las obligaciones establecidas en el código sustantivo del trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios del aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz la cuota de sostenimiento pactada según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza; y,
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 14. En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará a un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados.

Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

**Empresa de Servicios
Temporales
(E.S.T.)**



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

Página 4 de 29

ARTÍCULO 15. El contrato de aprendizaje no puede exceder del término máximo legalmente establecido, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el ministerio del trabajo. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

ARTÍCULO 16. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica:

1. Los primeros dos meses se presumen como período 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 convivencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere éste artículo se rige por las disposiciones generales del código sustantivo del trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar el aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1957, el contrato de aprendizaje se regirá por el código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 17. La empresa y el aprendiz podrán dar por terminado con justa causa el contrato de aprendizaje, cuando, además de los casos establecidos por la ley vigente, existan razones valederas para ello desde el punto de vista docente o disciplinario.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 18. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por finalidad apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del aprendiz y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 19. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales de contrato de trabajo.

ARTÍCULO 20. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

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

ARTÍCULO 21. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio de la empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

La empresa no está obligada a dar explicaciones en los casos en que se resuelva dar por terminado el contrato de trabajo en el período de prueba.

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 22. No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, sino de meros

**Empresa de Servicios
Temporales
(E.S.T.)**



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

Página 5 de 29

trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en las labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa de servicio temporal, los cuales sólo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado y en cuanto a las prestaciones se refiere únicamente tienen derecho a las indicadas en el inciso 2o del artículo 223 del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 23. La jornada ordinaria diurna para todos los trabajadores que no están exceptuados ni desarrollen actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, será de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho a la semana, jornada ordinaria que podrá o no ser dividida en dos secciones de acuerdo con las necesidades y modalidades de trabajo o producción en la empresa o actividades del usuario donde debe realizarse el trabajo.

ARTÍCULO 24. Como la empresa no puede fijar un horario uniforme e invariable para el personal bajo vínculo laboral con ella, dada la índole diversa de las actividades que debe cubrir, como también en atención a que el horario a ejecutarse por el trabajador, dependerá de las modalidades específicas del usuario de la E.S.T., ésta se reserva la facultad de fijar para cada uno de sus trabajadores un horario especial con base en las necesidades o pedidos del usuario. Así mismo, se estipula que el trabajador se someterá a cualquier horario que dentro de las previsiones sobre jornada máxima legal le señale el usuario de la empresa empleadora, así como a acatar el primer cambio de horario que le sea determinado en idénticas circunstancias.

ARTÍCULO 25. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de planta, son las que a continuación se expresan así:

En la mañana: De 7:30 a.m. a 12:00 p.m. de lunes a viernes

En la tarde: De 2:00 p.m. a 6:30 p.m. de lunes a viernes

Sábados: De 9:00 a.m. a 12:00 p.m.

Períodos de descanso: 10 minutos a mitad de cada jornada.

PARÁGRAFO 1: Los días laborales son: de lunes a sábado.

PARÁGRAFO 2: El horario de trabajo para los trabajadores en misión será el de las empresas usuarias en las cuales estén laborando.

PARÁGRAFO 3: En las empresas usuarias con más de cincuenta (50) trabajadores en misión, que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO 4: JORNADA ESPECIAL.- En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de ésta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma o 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.

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.

PARÁGRAFO 5: El empleador 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 26. Los trabajadores llamados a desempeñar jornadas de trabajo intermitente, sólo recibirán como remuneración, la que corresponda al número de horas efectivamente trabajadas y de acuerdo con la

Página 6 de 29

clasificación o tarifas que le corresponda.

ARTÍCULO 27. Así mismo lo dispuesto en éste capítulo sobre jornada ordinaria máxima legal de trabajo tendrá vigencia en tanto el trabajador ejecute la intensidad de la misma al servicio de la empresa o de cualquiera de sus usuarios. Si la jornada de trabajo requerida al trabajador fuere inferior a la máxima legal, éste recibirá el salario correspondiente por el tiempo efectivamente trabajado, sin que pueda ser inferior a 1 SMLMV.

ARTÍCULO 28. La empresa y el trabajador pueden acordar repartir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 29. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, o amenaza de algún accidente para la empresa o el usuario, aquella o éste podrán exigir el trabajo extra o suplementario que sea necesario a fin de evitar el perjuicio, estando de consiguiente los trabajadores obligados a laborar este tiempo. Así mismo cuando la actividad a desarrollar por el trabajador se ejecute mediante el sistema de turnos de trabajo continuos establecidos por el usuario y la jornada se interrumpiere o suspendiere por fuerza mayor, caso fortuito o accidente durante un tiempo no mayor de dos horas, el tiempo de la suspensión no se considerará de manera alguna tiempo laborado, pero pudiendo sí el trabajador suplirlo en otro horario diferente si así lo exigiere o solicitare el usuario del servicio.

ARTÍCULO 30. Cuando la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la empresa o el usuario podrán ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de ocho horas diarias, o en más de cuarenta y ocho a la semana, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas no pase de aquellas y sin que por esto, la ampliación de la jornada constituya trabajo suplementario.

También podrá la empresa o el usuario, ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin interrupción, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de 56 en los días hábiles de la semana.

CAPITULO IV LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 31. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 32. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso es el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 33. 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.

ARTÍCULO 34. Tasas y liquidación de recargos.

- 1.El trabajo nocturno, sólo por el hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

**Empresa de Servicios
Temporales
(E.S.T.)**



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

Página 7 de 29

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con otro.

ARTÍCULO 35. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

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

ARTÍCULO 36. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores en forma directa o a través del usuario respectivo, salvo fuerza mayor o caso fortuito de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 33 de este reglamento.

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

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

CAPÍTULO V DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 37. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores tanto del sector público como del privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso, 1o de Enero, 6 de Enero, 19 de Marzo, 1o de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1o de Noviembre, 11 de Noviembre, 8 y 25 de Diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del señor, Corpus Christi y sagrado corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de Enero, diez y nueve de Marzo, veintinueve de Junio, quince de Agosto, doce de Octubre, primero de Noviembre, once de Noviembre, Ascensión del señor, Corpus Christi y sagrado corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a ocho días. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1. La empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, salvo justa causa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la fuerza mayor o el caso fortuito.

Sin embargo cuando la jornada convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 2: No se tiene derecho a la remuneración del descanso dominical en aquellos casos de trabajadores que por igual día deban recibir una indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 38. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 37 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo

**Empresa de Servicios
Temporales
(E.S.T.)**



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

Página 8 de 29

20 de la ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 39. Como remuneración del descanso dominical el trabajador recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale como descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado (Art. 174 del C.S.T.).

ARTÍCULO 40. Cuando no se trate de salario fijo en el caso de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que a salarios básicos fijos o salarios mínimos legales garantizados se establezca para éstos efectos en este reglamento, en pactos colectivos, convenciones colectivas o fallos arbitrales de acuerdo con el artículo 141 del C. S. del T. (Art. 176 del C.S. del T.).

ARTÍCULO 41. De acuerdo con el artículo 178 del C.S. del T., se prevé en el presente reglamento, que la empresa bien en forma directa o a través de sus usuarios, podrá suspender el trabajo en los días intermedios entre dos fiestas de las determinadas por la ley, con facilidad para exigir a los trabajadores que compensen el tiempo de la suspensión con trabajo en otro día hábil, el cual no se computará como extraordinario o de horas extras.

ARTÍCULO 42. La empresa no pagará ninguna remuneración por trabajo en días domingos o festivos si no ha sido ordenado o autorizado por escrito por el jefe correspondiente, por la persona que haga sus veces o por el usuario del servicio.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 43. Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

La suspensión del contrato de trabajo interrumpe la fecha de las vacaciones por un tiempo igual a aquella.

Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 44. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concebidas 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 45. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 46. 1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

3. La acumulación debe ser por cuatro (4) años, cuando se trata de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros, que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Art. 190 C.S. del T.)

Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones para los posteriores en los términos del presente artículo.

ARTÍCULO 47. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando

el día que comience a disfrutar de ellas.

En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 48. La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

PERMISOS

ARTÍCULO 49. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

ARTÍCULO 50. PERMISO POR GRAVE CALAMIDAD DOMESTICA:

- a) Definición de calamidad doméstica: Se entiende por grave calamidad doméstica, la desgracia como caso fortuito o fuerza mayor que afecte gravemente la situación económica, familiar o social del trabajador;
- b) Procedimiento: Para obtener el permiso, el trabajador debe seguir el siguiente procedimiento:

1. Notificación a la empresa, o al usuario del servicio. El trabajador está obligado a avisar a la empresa o al usuario del servicio, por medio de su jefe inmediato o del encargado de las funciones de personal, sobre las situaciones de calamidad doméstica, al tiempo de ocurrir ésta o posteriormente al hecho, según lo permitan las circunstancias, pero no más tarde que el día siguiente en que sucedió el caso.
2. Comprobación de la calamidad: El trabajador está obligado a comprobar ante la empresa o el usuario del servicio dentro de un término no mayor de tres (3) días hábiles la grave calamidad sufrida, que justifique plenamente su ausencia al trabajo.

PARÁGRAFO: Si la empresa o el usuario del servicio considera que las pruebas presentadas no son satisfactorias, podrá exigir al trabajador pruebas más aceptables y en caso de duda, realizar por su cuenta la investigación que sea necesaria.

3. Tiempo de permiso: El tiempo de permiso en situaciones no previstas, será facultativo por parte de la empresa o el usuario.

4. La empresa o quien haga sus veces, sancionará de acuerdo con la ley y sus reglamentos, las ausencias del trabajador en las cuales invoque calamidad doméstica no comprobada o inexistente, o cuando el trabajador no avise dentro de los términos de este procedimiento, o se tome más tiempo del permiso concedido.

CAPITULO VI SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 51. Formas y libertad de estipulación:

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

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

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

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

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Si el trabajador se acoge al salario integral, esta decisión es irrevocable.

ARTÍCULO 52. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 53. 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 del cese en las instalaciones de la empresa.

Períodos: semanales, catorcenos, quincenas o mensual, según la forma de pago que acostumbre la empresa usuaria donde estén prestando sus servicios los trabajadores en misión. Para los trabajadores de planta, se estipula la forma de pago quincenal, por quincena vencida.

ARTÍCULO 54. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito en notaría así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto

**Empresa de Servicios
Temporales
(E.S.T.)**



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

Página 11 de 29

con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 55. RETENCIÓN Y DEDUCCIONES. La empresa, con autorización previa escrita del trabajador para cada caso o por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener, o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan al trabajador, durante la vigencia de la relación laboral.

También podrá hacer la deducción, retención o compensación, con respecto a los salarios por valor de cuotas de alimentos, cuotas sindicales, de cooperativas, cajas o fondos de ahorro y demás conceptos indicados por la ley, convenciones, pactos o fallos arbitrales, previos los requisitos legales y reglamentarios en cada caso.

ARTÍCULO 56. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa usuaria para sus trabajadores directos y la formación y/o experticia del trabajador. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

CAPÍTULO VII

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

ARTÍCULO 57. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por una E.P.S. o A.R.L. en donde aquellos se encuentren afiliados.

ARTÍCULO 58. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 59. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes laborales.

ARTÍCULO 60. En caso de accidente laboral, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 61. En caso accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo deberá comunicar inmediatamente al Jefe del Departamento respectivo o al Administrador de la empresa o usuario para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo e informe a la E.P.S. o A.R.L. para la prestación de los servicios a cargo de esa entidad. El médico de la E.P.S. o A.R.L. continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 62. La empresa no responderá por ningún accidente laboral que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier

accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 63. De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y forma sintética de que pueden declarar.

ARTÍCULO 64. UTILIZACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS. Para efectos de una adecuada utilización de los servicios médicos de la E.P.S. o A.R.L., se establecen las siguientes disposiciones reglamentarias internas:

- a) El trabajador que fuere incapacitado por los médicos de la E.P.S. o A.R.L., deberá dar aviso de esta circunstancia a la empresa, dentro del primer día y hora hábil de incapacidad por cualquier medio de comunicación que tenga a su alcance;
- b) Al concurrir a una cita médica en la E.P.S. o A.R.L., si esta no hubiere dado lugar a incapacidad, la Empresa podrá solicitar el soporte de la asistencia a los servicios médicos prestados por la E.P.S o A.R.L.
- c) Se consideran igualmente faltas graves disciplinarias por parte de los trabajadores, además de las previstas en el artículo 77 del presente reglamento, las siguientes:

1. El que se dediquen a atender diligencias personales durante las horas de permiso otorgadas por la empresa para asistir a una consulta médica a la E.P.S.
2. El que se efectúen trabajos para otras personas o entidades, estando incapacitados por el médico.
3. Utilizar sin justificación, más del tiempo requerido en los servicios médicos y farmacéuticos de la E.P.S.
4. Dedicarse a efectuar diligencias personales fuera de su residencia, durante el tiempo de su incapacidad.
5. No presentar oportunamente las incapacidades certificadas por la E.P.S.
6. Abandonar el tratamiento que le prescriban los médicos, no seguir las instrucciones que para beneficio de su salud le impartan los médicos de la E.P.S. o A.R.L., o ausentarse teniendo procedimientos o valoraciones pendientes.
7. Utilizar en beneficio de terceros los servicios médicos de medicamentos que presta la E.P.S. o la empresa a sus trabajadores o familiares.
8. Cualquier otro acto u omisión que puedan interpretarse como un abuso o una utilización inapropiada de los servicios de la E.P.S o A.R.L..

ARTÍCULO 65. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 352 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 66. La E.S.T. es responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes. Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de instrucciones en específicas en cuanto a la prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la E.S.T. y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones.

CAPÍTULO VIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 67. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a sus superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo, bien sean estos, trabajadores propios de la empresa o de uno de los usuarios del servicio.

- c) Procurar completa armonía o inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplinario general de la empresa o establecimiento donde deba ejecutar sus labores.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones dadas por la empresa o el usuario, relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deba desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o ausentarse de él.
- k) Elaborar y presentar los informes a tiempo, de manera fidedigna, con pulcritud y honradez, y entregarlos oportunamente en las oficinas de la empresa una vez firmados por los superiores o encargados en las instalaciones del usuario y,
- l) Cumplir a cabalidad este Reglamento.

PARÁGRAFO. Como ya se anotó las prescripciones de orden serán dadas al trabajador, bien en forma directa por la empresa a través del ordenamiento jerárquico de la empresa o usuario del servicio, no siéndole permitido al trabajador en este último caso rehuir su aceptación o cumplimiento.

CAPÍTULO IX ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 68. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, sin perjuicio de los que los usuarios tengan establecidos, es el siguiente:

- ✓ Gerente
- ✓ Subgerente
- ✓ Líder Departamento Jurídico

ARTÍCULO 69. Dentro de estas jerarquías, que representan la autoridad de la empresa o de los usuarios del servicio, todos los trabajadores están obligados al respeto y obediencia recíprocos. La facultad de imponer sanciones está en cabeza de la Gerencia, Subgerencia y del Departamento Jurídico, o quien haga sus veces.

CAPÍTULO X LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 70. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco ser empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; la mujer cualquiera que sea su edad, no puede trabajar en el lapso comprendido de las 10.00 de la noche a las 5.00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.
- b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificio y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la

navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.

c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítima o fluvial comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcados y almacenes.

PARÁGRAFO 1. *Actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo, no podrán realizarlos menores de 18 años. (Modificado por el artículo 3° de la Resolución 1796 de 2018)*

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

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono),

Página 15 de 29

metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.

15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.

16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.

17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).

18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.

19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.

20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).

21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.

22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).

23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.

25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.

26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzadas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.

27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.

28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.

29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.

30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera

deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

PARÁGRAFO 2. Autorización para trabajar. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. 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.

PARÁGRAFO 3. Los adolescentes entre quince (15) y menos de dieciocho (18) años, que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto número 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1111 de 2017, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la empresa solicitante a la autoridad administrativa competente.

CAPÍTULO XI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 71. Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, ya en forma directa o a través de los usuarios, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato, en forma directa o a través de los usuarios, los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto tanto el establecimiento de la empresa como el usuario, mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respecto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VIII de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico.
Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos tres (3) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador, tanto mayor, como menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse a una E.P.S. a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.

ARTICULO 72. Son obligaciones especiales de trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; de acuerdo con las instrucciones de la empresa o el usuario, observar los preceptos de este reglamento y los de los reglamentos del respectivo usuario, y acatar y cumplir las órdenes que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes o usuarios, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones de la empresa o del usuario, que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes de la empresa o del usuario respectivo.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de la empresa o del usuario.
5. Comunicar oportunamente a la empresa o al usuario las observaciones que estimen conducentes a fin de evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o usuario respectivo.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales previstas por la empresa o usuario respectivo.

8. Cumplir con las órdenes de traslado ordenadas por la empresa.
9. Laborar horas extras cuando así lo disponga la empresa o usuario, y según la Ley.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
11. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones que establezca el empleador.

CAPÍTULO XII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 73. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial durante la vigencia de la relación laboral, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 151, 152 y 400 del código sustantivo de trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del código sustantivo del trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa o usuario respectivo.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que sea admitido en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de siempre.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.
9. Cerrar intempestivamente y sin justificación la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, 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 hubiesen 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 74. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso previo de la empresa o usuario respectivo.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes o ingerir estos dentro del trabajo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal

puedan llevar los celadores.

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

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

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

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

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa o usuario en objetivos distintos del trabajo contratado.

9. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso previo de sus superiores, entendiéndose como tales, ya los que reúnen tal carácter en la empresa, como también los que sean tales en las instalaciones del usuario de aquella, como también faltar al debido y puntual cumplimiento de los horarios que le sean asignados.

10. Distraer tiempo alguno dentro de su jornada para atender asuntos distintos de los correspondientes a sus funciones.

11. Asumir posiciones contrarias al debido cumplimiento de las órdenes sobre traslado o cambio de instalaciones en cuanto a sitio de ejecución del trabajo, modalidad esta que por su naturaleza es propia del giro ordinario de la actividad de la empresa.

CAPÍTULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 75. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo y demás normas legales.

ARTICULO 76. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera un llamado de atención, por segunda vez suspensión en el trabajo.

b) La falta de trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 77. FALTAS GRAVES: Además de la violación de los reglamentos de trabajo y de las disposiciones administrativas y disciplinarias de las empresas usuarias, constituyen faltas graves que son justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, para los trabajadores de planta o en misión, las siguientes:

1. No cumplir con el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones que la EMPLEADORA le señale y de acuerdo con los horarios y condiciones que le fije la USUARIA conforme a las necesidades del servicio.

2. No observar rigurosamente la disciplina interna de acuerdo con el reglamento que al respecto tenga la USUARIA o por quien expresamente ésta autorice.

3. No observar estricta reserva de lo que por razón de su oficio llegue a su conocimiento y cuya divulgación, ya sea privada o pública, pudiese causar perjuicio a la usuaria, a las personas, a los funcionarios y a las entidades en cuyos establecimientos se labore.

**Empresa de Servicios
Temporales
(E.S.T.)**



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

Página 20 de 29

4. Atender u ocuparse en las horas de trabajo de asuntos distintos a los fijados por la EMPLEADORA o la USUARIA o las personas que dirigen y relacionadas con el objeto del presente contrato.
5. No cuidar o manejar con cuidado, esmero y atención las máquinas, materias primas, herramientas, utensilios, productos en proceso o terminados, equipos, instalaciones y demás bienes del establecimiento en donde preste sus servicios y no evitar que se presenten pérdidas o daños que cause perjuicio a la USUARIA cualquiera que sea su condición jurídica.
6. Dejar de obtener debidamente certificados, el reporte del tiempo trabajado y no entregarlo en las oficinas de la EMPLEADORA dentro del horario determinado, que para este caso, es el día lunes siguiente a cada semana trabajada.
7. La violación de los reglamentos de trabajo y de las disposiciones administrativas y disciplinarias de la empresa USUARIA y de la EMPLEADORA.
8. No aceptar los traslados del lugar de trabajo que se acuerde dentro de la empresa USUARIA o la EMPLEADORA, siempre y cuando que con estos traslados no se modifique la labor u obra y que con ello no se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.
9. Dejar de cumplir las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. Dejar de cumplir las disposiciones legales y reglamentarias tanto de la USUARIA como de la EMPLEADORA.
11. No usar debidamente el calzado y el vestido de labor.
12. Laborar sin la debida autorización de la USUARIA o la EMPLEADORA en horas extras, trabajo dominical o festivo.
13. Reportar el trabajo en horas extras, dominicales y festivos sin haber sido autorizado expresamente por la USUARIA o la EMPLEADORA.
14. Violar o no acatar las disposiciones reglamentarias y disciplinarias cuando el USUARIO disponga de lugares para tomar alimento o preste servicio de transporte.
15. Las quejas, reclamos que sobre su comportamiento personal, ya sea con los directivos de la empresa USUARIA o con los trabajadores de planta, preste a la EMPLEADORA, la representante de la empresa USUARIA.
16. En el caso de las personas que presten los servicios de conductor en misión a las USUARIAS, constituye también falta grave la utilización de este medio de transporte para actividades distintas de las programadas y el transporte de personas o casas sin autorización de la USUARIA.
17. El manejo inapropiado de la información que sobre los clientes de la USUARIA pueda disponer o manejar el trabajador.
18. La utilización inadecuada de los servicios públicos de que disponga la USUARIA.
19. La explotación para su beneficio personal de los recursos físicos, intelectuales, técnicos y científicos de la USUARIA o la EMPLEADORA.
20. Participar sin la debida autorización por escrito del Empleador o del Usuario, en actividades recreativas, deportivas o culturales.
21. No utilizar o utilizar indebidamente los elementos de trabajo o de protección personal asignados para el desempeño de sus labores.
22. Las amenazas efectuadas por cualquier medio por el trabajador y/o familiar y/o tercero en vocería del primero a funcionarios de la EMPLEADORA o de la empresa USUARIA.
23. Establecer relaciones sentimentales entre compañeros de labores y en ejecución del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO: Para todos los efectos hacen parte integral de este Reglamento Interno de Trabajo el Contrato de Trabajo, Clausulas Adicionales, Manuales de Funciones, Compromisos, etc.

**PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE
APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**Empresa de Servicios
Temporales
(E.S.T.)**



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

Página 21 de 29

ARTÍCULO 78. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria de suspensión por más de 5 días, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado podrá 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 empresa de imponer o no, la suspensión.

ARTÍCULO 79. No producirá efecto alguno la suspensión por más de 5 días impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

ARTÍCULO 80. Las sanciones disciplinarias consistirán en llamados de atención, suspensiones del contrato que en ningún caso serán superiores a dos meses o la terminación del contrato. Para la imposición de un llamado de atención o suspensión del contrato menor a cinco (5) días, no será necesario oír al trabajador, pero si el empleador lo considera puede hacerlo.

ARTÍCULO 81. Para comprobar faltas y aplicar sanciones disciplinarias con suspensión por más de cinco (5) días se seguirá el procedimiento señalado a continuación: 1. Conocimiento y verificación de la situación o hecho: El Líder de Gestión Humana o en sus faltas temporales y/o absolutas la Líder HSE de la EMPLEADORA una vez haya tenido conocimiento o haya recibido información de la comisión de un hecho violatorio de las normas contempladas en el presente Reglamento Interno de Trabajo o Contrato de trabajo, procede a verificar la comisión de los hechos, para ello deberá oír en descargos al trabajador implicado. Una vez escuchado al trabajador, quien podrá aportar o solicitar las pruebas que considere pertinentes para su defensa, en la diligencia de descargos, deberá levantar un acta y hacer firmar por todos los que asistieron. Si hay lugar a profundizar sobre la conducta del trabajador, el Líder Jurídico a quien se comisionaría la investigación respectiva, podrá citar a testigos u ordenar nuevas pruebas. 2. Investigación del hecho por el Líder del Departamento Jurídico: El Líder del Departamento Jurídico quien, con base en el Reglamento Interno de Trabajo o Contrato de trabajo, analiza el hecho y de acuerdo con la escala de faltas y sanciones contemplada en el presente Reglamento Interno de Trabajo, informa al Líder de Gestión Humana para que aplique la sanción respectiva y notifique al trabajador mediante escrito motivado, del resultado de la investigación del cual se enviará copia al Área de Contratación para que obre en el la hoja de vida del trabajador. Si el trabajador presenta Recurso de Apelación al momento de notificar la sanción respectiva y de manera motivada, se envía la documentación al Gerente General o quien lo reemplace en su ausencia temporal, es decir, el Subgerente. Si el Gerente General encuentra que los hechos están demostrados, que se ha oído al inculpado en declaración de descargos y que se han surtido las pruebas conducentes por éste solicitadas, procederá de manera inmediata a calificar la falta y a remitir la información obtenida de la investigación al Líder de Gestión Humana, para que aplique la sanción respectiva. 3. Calificación de la falta o hecho por el Gerente General en caso de presentación Recurso de Apelación: Si el Gerente General considera necesario perfeccionar la investigación, agregar nuevas pruebas, escuchar testigos, etc., procede antes de emitir su concepto, para lo cual designará un trabajador de superior jerarquía a la del inculpado, para que adelante las diligencias que sean necesarias, señalándole un término hasta de quince (15) días. El concepto del Gerente General deberá ser motivado y la sanción deberá aplicarse por el Gerente General dentro de los tres (3) días siguientes al recibo del concepto.

ARTÍCULO 82. Toda sanción disciplinaria deberá imponerse mediante escrito motivado, del cual se enviará copia al Área de Contratación para efectos del archivo.

ARTÍCULO 83. Las decisiones mediante las cuales se impongan sanciones disciplinarias se notificarán personalmente dentro de los cinco (5) días siguientes al de su expedición o se hará por correo certificado.

PARÁGRAFO: Cuando se revoque una sanción, el trabajador tendrá derecho al pago de la remuneración correspondiente al tiempo durante el cual hubiere estado separado del servicio y al reintegro a su cargo en caso de destitución o despido.

**CAPÍTULO XIV
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE, Y SU
TRAMITACIÓN**

ARTÍCULO 84. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Gerente o la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director del Departamento Jurídico, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 85. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo de la Empresa.

**CAPÍTULO XV
TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA**

ARTÍCULO 86. Además de las establecidas en el Código Sustantivo del trabajo, son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa (empleador):

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos o información falsa para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos, o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo dentro o fuera del servicio.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aún tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.
8. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, para el cual ha sido el trabajador clasificado o designado de acuerdo al sistema de promociones contemplado por la empresa o cliente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, debidamente respaldadas con pruebas escritas ante el trabajador y los representantes del mismo cuando dicho deficiente rendimiento no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento escrito del empleador.
10. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que le incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento

ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho plazo y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales convencionales derivadas de la enfermedad.

16. Que el trabajador no informe oportunamente la ocurrencia de un accidente laboral.

17. En casos de trabajadores que tengan orden de reubicación o reintegro laboral, con restricciones o recomendaciones médicas, que el trabajador se niegue a cumplir las labores asignadas para llevar a cabo su reubicación, siempre que estas labores respeten las restricciones o recomendaciones.

18. Establecer relaciones sentimentales entre compañeros de labores y en ejecución del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO: En los casos de los numerales 9 al 15 del Art. 7° Decreto 2351 de 1965, el empleador dará aviso al trabajador con anticipación no menor de 15 días.

ARTÍCULO 87. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratos, o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador, o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio para los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diferentes a aquel para el cual fue contratado.

7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del C.S.T. o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

CAPÍTULO XVI

ARTÍCULO 88. En la empresa GENTE ÚTIL S.A. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

ARTÍCULO 89. Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y prima de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que sea este.

CAPÍTULO XVII LEY DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 90. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

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

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que

lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 91. CONDUCTAS ATENUANTES. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

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

ARTÍCULO 92. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes:

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

**Empresa de Servicios
Temporales
(E.S.T.)**



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

Página 25 de 29

ARTÍCULO 93. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTÍCULO 94. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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 el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

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.

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.

ARTÍCULO 95. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ARTÍCULO 96. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre

quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PARÁGRAFO 2. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

PARÁGRAFO 3. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo, podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

ARTÍCULO 97. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

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

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

ARTÍCULO 98. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia

contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

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

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 99. COMPETENCIA. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

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

ARTÍCULO 100. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

ARTÍCULO 101. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló, una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

**Empresa de Servicios
Temporales
(E.S.T.)**



**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

Página 29 de 29

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

ARTÍCULO 102. SUJETOS PROCESALES. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.

ARTÍCULO 103. CADUCIDAD. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

CAPÍTULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

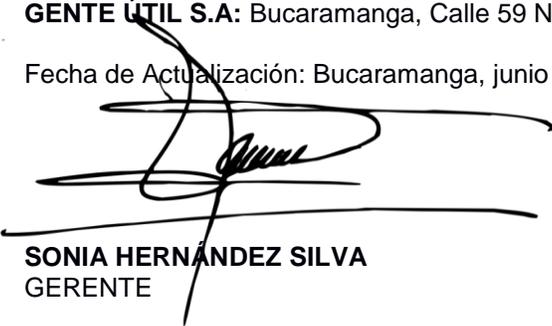
ARTÍCULO 104. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan derogadas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XIX VIGENCIA

ARTÍCULO 105. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación.

GENTE ÚTIL S.A: Bucaramanga, Calle 59 No. 30 - 80 Barrio Conucos Teléfono 6573760.

Fecha de Actualización: Bucaramanga, junio 19 de 2018.


SONIA HERNÁNDEZ SILVA
GERENTE