

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SISTEMA UNIVERSITARIO DEL EJE CAFETERO

CAPITULO I

Artículo 1. El presente es el reglamento Interno de Trabajo prescrito por el **SISTEMA UNIVERSITARIO DEL EJE CAFETERO**, en adelante denominada **SUEJE**, cuyo domicilio principal está en la Universidad Tecnológica de Pereira Edificio 13 Bloque B Oficina 211 de la ciudad de Pereira y aquellas otras sedes que se llegaren a habilitar en ejercicio de contratos y/o UNIONES TEMPORALES, a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores sea directamente por **SUEJE** o en función de UNIONES TEMPORALES O CONSORCIOS, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2. Para acceder en calidad de trabajador en el **SUEJE**, se deberá de allegar los siguientes documentos:

- 2.1. Copia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería p Tarjeta de identidad según sea el caso.
- 2.2. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- 2.3. Hoja de vida firmada y con inscripción de veracidad de información.
- 2.4. Certificados laborales de los últimos empleos.
- 2.5. Certificados de estudios para estudiantes o fotocopia de diploma para profesionales.
- 2.6. Certificado de aptitud laboral, realizado por un médico especialista en seguridad y salud en el trabajo, para los cargos que requieren desarrollar labores de conducción y/o trabajo en alturas se efectuaran exámenes complementarios.
- 2.7. Certificado de E.P.S., A.F.P., A.R.L y Cesantías en los cuales se encuentra afiliado para el pago de su seguridad y prestaciones sociales.
- 2.8. Certificado de antecedentes disciplinarios con fecha no inferior a 30 días.

- 2.9. Certificado de antecedente de responsabilidad fiscal con fecha no inferior a 30 días.
- 2.10. Certificado de antecedentes judiciales con fecha no inferior a 30 días.
- 2.11. Certificado de registro nacional de medidas correctivas con fecha no inferior a 30 días.
- 2.12. Tarjeta profesional en caso que aplique.
- 2.13. Rut actualizado con el código CIU correspondiente.
- 2.14. Los demás previstos en la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO: Una vez el colaborador culmine su contrato de trabajo con la compañía, esta hará entrega de carta de autorización para que se dirija a realizar el respectivo examen de retiro tal y como se indica en la resolución 2346 de 2007 y las normas que le modifiquen o adicionen.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así mismo es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan” (Artículo 1º Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. Artículos primero y segundo, convenio 111 de la OIT, Resolución 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), el examen del sida (Decreto reglamentario 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO 3. Por lo dispuesto en el artículo que antecede, la empresa podrá someter a los postulantes a los procedimientos de selección-capacitación, pruebas y exámenes que considere necesarios. Sin embargo, con prescindencia de su resultado la empresa conservará la libertad para contratar o no a los postulantes que estime convenientes. Queda entendido que esta evaluación no constituye concurso, por lo anterior, no estará obligada a aceptar reclamo alguno, de ninguna naturaleza, a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicación alguna sobre su determinación.

PARAGRAFO 4. Las declaraciones hechas por el aspirante y la información presentada para su contratación se considerarán recibidas bajo juramento y, por

consiguiente, cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo con las consecuencias legales correspondientes, en especial la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

RELACIÓN DE APRENDIZAJE

Artículo 3. El Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual en ningún caso constituye salario.

Artículo 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

Artículo 5. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener como mínimo la siguiente información:

- 5.1 Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- 5.2 Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- 5.3 Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número de documento de identidad del aprendiz.
- 5.4 Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- 5.5 Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.

- 5.6 Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- 5.7 Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- 5.8 Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- 5.9 La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en fase lectiva y práctica.
- 5.10 Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz
- 5.11 causales de la terminación de la relación de aprendizaje.
- 5.12 Fecha de suscripción del contrato
- 5.13 firmas de las partes (Artículo 2º Decreto 933 de 2003).

Artículo 6. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Artículo 7. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

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

Artículo 8. Obligaciones del aprendiz:

- 8.1 Concurrir constantemente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen de aprendizaje y a las órdenes de la empresa, y
- 8.2 Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Artículo 9. Obligaciones de la empresa para con el aprendiz:

- 9.1** Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte y oficio materia de la relación.
- 9.2** Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento mensual según la escala establecida en el respectivo contrato. Tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza, y
- 9.3** 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.
- 9.4** Afiliar al aprendiz en riesgos profesionales. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

Artículo 10. En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por Decreto 2838 de diciembre 14 de 1.960, modificado por artículos 103 a 110 del Decreto 266 de 2000, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices conforme lo reglado en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002. Las fracciones de unidad en el cálculo de porcentaje que se precisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

Artículo 11. La relación de aprendizaje no podrá exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

Artículo 12. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

- 12.1** Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
- 12.2** En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1.959, el contrato de aprendizaje se registrará por lo establecido en la Ley 789 de 2002 y demás normas concordantes.

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 13. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76, C.S.T.).

Artículo 14. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

Artículo 15. 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 séptimo Ley 50 de 1.990).

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba salvo para el primer contrato.

Artículo 16. El Contrato de Trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del patrono, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (art. 80, C.S.T.)

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 17. No tienen carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, sino de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupan en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa los cuales solo tienen derecho al pago del descanso en los dominicales y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado, y en cuanto a prestaciones se refiere a las indicadas en el literal b del artículo 223 del Código Sustantivo del trabajo.

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

Artículo 18. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

Para empleados con cargos administrativos de la ciudad de Pereira y aprendices adscritos a funciones asistenciales equivalentes:

En la mañana: De 08:00 a.m. A 12:00 m.
En la tarde : De 02:00 p.m. A 06:00 p.m.
Días laborales: De lunes a viernes.

PARAGRAFO PRIMERO: Cuando el trabajador sea vinculado en función de la ejecución específica de un contrato, proyecto o convenio, podrá pactarse una jornada laboral diferente de la establecida en el reglamento interno de trabajo y, esta podrá ser notificada en el respectivo contrato laboral, por memorando físico u otra herramienta tecnológica, dicha notificación deberá expedirla el Representante legal, Coordinadora Administrativa o superior jerárquico. En todo caso, el horario podrá ser modificado respetando la jornada máxima legal.

ARTICULO 19. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

A partir del quince (15) de julio del 2023, la jornada laboral se reducirá de la siguiente manera:

1. Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley 2101 del 2021, jornada máxima legal se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
2. Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
3. A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 2101 del 2021.

Ahora bien, implementada esta jornada, se deberá tener en cuenta lo siguientes:

- i. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- ii. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 - a. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
 - b) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- iii. El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;
- iv. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
- v. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

PARAGRAFO 1. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO 2. El empleador no podrá sin con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (art. 20 literal c) Ley 50 de 1.990).

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 20. Trabajo diurno y nocturno. La ley 1846 del 18 de Julio de 2017 artículo 1, que modificó el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y a su vez el 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

19.1.1 Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.)

19.1.2 Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún (9:00p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 21. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se exceda de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal. (Artículo159, C.S.T.).

Artículo 22. 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 y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1967). En todo caso, cuando el empleador ordene la realización en jornada extraordinaria, lo hará conocer al trabajador o trabajadores por escrito; del escrito se expedirán dos (2) copias una de las cuales estará en manos del trabajador y la otra en manos de la empresa. El empleador solamente reconocerá la hoja firmada por él o por sus representantes para liquidar el valor de tales horas extras.

Artículo 23. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS

23.1 El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.

23.2 El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

- 23.3** El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 23.4** Cada uno de los recargos antes dicho se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.
- 23.5** El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas dependiendo de si el trabajo dominical es ocasional o habitual, según artículos 179, 180, 181 y 183 del C.S.T.
- 23.6** Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Artículo 24. 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.

PARAGRAFO: SUEJE podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 2352 de 1.963.

Artículo 25. SUEJE no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 22 de este Reglamento.

PARAGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas y 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 (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse la jornada diaria de trabajo ampliándola hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

Artículo 26. Serán de descanso obligatorio remunerado, los sábados, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación vigente.

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

PARAGRAFO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días y horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

Parágrafo 3. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el

descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

Artículo 27. El descanso en los días domingos en los demás días expresados en el artículo 26 de este Reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1.990.

Artículo 28. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si hubiera realizado.

No está obligado a pagarlo cuando hubiera mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 29. El descanso en los días domingo y los demás expresados en el artículo 15 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1.990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1.990).

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 30. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, o de ser inferior, se tasará en promedio de los días laborados al finalizar la relación laboral.

PARAGRAFO 1. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

Artículo 31. La época de vacaciones debe ser señalada en conjunto por la empresa y el trabajador a más tardar dentro del año subsiguiente a la generación de ellas. Deben ser concedidas oficiosamente o petición del trabajador, sin perjudicar al

servicio y la efectividad del descanso. - El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones en caso de que sea acumuladas durante dos años consecutivos.

Artículo 32. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 33. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado las vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para compensación de las vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

Artículo 34. El trabajador gozará anualmente por lo menos de ocho (8) días hábiles de vacaciones.

Artículo 35. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. 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 36. SUEJE llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (decreto 13 de 1.967, artículo quinto) y un sistema que de fe cierta del hecho de haber disfrutado de las vacaciones el trabajador.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS, LICENCIAS E INCAPACIDADES

Artículo 37. SUEJE concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para: a) el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, b) en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, c) para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, d) 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 perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 37.1** 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.
- 37.2** En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- 37.3** 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.
- 37.4** El empleador podrá conceder licencias remuneradas o sin remuneración, dependiendo del período de tiempo que permanezca el trabajador en licencia y a juicio del empleador.
- 37.5.** Se entiende por grave calamidad doméstica aquella que afecte al hogar del trabajador lo cual incluye cónyuge, hijos, padre o madre del trabajador y las personas dadas en tutoría o curaduría al trabajador mediante resolución judicial y por tanto no es grave calamidad la que afecte a otras personas distintas del ambiente hogareño del trabajador. El reconocimiento de esta licencia estará supeditado a las reglas del principio de razonabilidad de conformidad con sentencia C-930 de 2009 y podrá extenderse desde un (1) día hasta cinco (cinco) días hábiles.
- 37.6.** Se reconoce 5 días hábiles remunerados por Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009 en los términos señalados en la mencionada ley y aplicará de la siguiente manera:
 - A) En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (Abuelos, padres, hijos, nietos, y hermanos), primero de afinidad (suegros, nueros, y yernos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes).
 - B) El trabajador deberá informar de manera inmediata el fallecimiento a la oficina de recursos humanos y deberá acreditar dentro de los treinta (30)

días calendario siguientes al fallecimiento con los registros civiles originales que demuestren dicha situación y el parentesco respectivo.

C) Si el trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incurrido en una falta grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable a él.

D) La licencia por luto no puede guardarse para ser tomada en días posteriores al fallecimiento del cónyuge o familiar del trabajador, es decir, esta licencia es automática y se inicia desde el primer día del deceso. El no hacerlo hace que se pierda el derecho a su disfrute.

37.7. Se reconocerá por licencia de maternidad, esta será remunerada y será diez y ocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

Licencia de Maternidad Preparto: Esta será de dos (02) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (02) semanas previas, podrá disfrutar las catorce semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (02) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de quince (15) semanas postparto y una (01) preparto.

Licencia de Maternidad Postparto: Esta licencia tendrá una duración de doce (12) semanas contadas desde la fecha del parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el numeral anterior

37.8. También se reconocerá por licencia de paternidad de acuerdo con la Ley 755 de 2002 y la Sentencia C 663 de 2.009 de la siguiente manera:

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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

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

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

PARÁGRAFO ESPECIAL: Los demás permisos no contemplados en el presente artículo, se les dará el tratamiento que establezca la empresa a través de directrices particulares, política de ausentismo, decisiones administrativas etc.

CAPITULO VII SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

Artículo 38. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. 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 y/o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

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 superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el salario ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario, o el dominical o festivo, el de primas legales, extralegales, la 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.

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

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

Artículo 39. Se denomina jornal el salario estipulado por días y el sueldo, el estipulado por períodos mayores.

Artículo 40. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese. Dichos pagos se efectuarán en periodos equivalentes a quincenas vencidas.

Artículo 41. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- 41.1 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 (1) mes.
- 41.2 El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. (art. 134 C.S.T).

CAPITULO VIII

SERVICIO MEDICO, 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 42. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Instituciones Prestadoras de Salud (I.P.S.), en donde aquellos se encuentren inscritos.

Artículo 43. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al jefe inmediato. El trabajador deberá de hacer entrega por el medio

más expedito durante el transcurso del día o a más tardar el día siguiente del certificado de comparecencia al médico en el caso de que no le sea expedida incapacidad, o de ésta última en caso de que se le que se le otorgue por la aflicción o patología que adolezca.

Artículo 44. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico conforme el artículo 287 del C.S.T., así como a los exámenes, tratamientos y recomendaciones que emane la autoridad en seguridad y salud en el trabajo a la que esté inscrito. 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 45. El trabajador que se encuentre afectado de una enfermedad que no tenga carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al Decreto 2351 de 1.965 artículo 7o. Numeral 15, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Artículo 46. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Artículo 47. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y remitirlo a la red asistencial de la ARL o en su defecto al centro médico más cercano.

Artículo 48. En caso de accidente no mortal aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato o quien haga sus veces, este a su vez deberá de informar telefónicamente y por correo electrónico al departamento de SST de la compañía, así mismo el jefe inmediato debe contactarse con la línea efectiva de la ARL para la orientación en la atención médica. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 49. SUEJE no responderá por ningún accidente de trabajo 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 al haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 50. De todo accidente se llevará registro en el libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si los hubiere, y en forma sintética de que éstos pueden declarar.

Artículo 51. 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 riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2.015, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

Artículo 52. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- 52.1** Respeto y subordinación a los superiores;
- 52.2** Respeto a sus compañeros de trabajo;
- 52.3** Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 52.4** Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- 52.5** Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 52.6** Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 52.7** Ser honesto y transparente en todas sus actuaciones.
- 52.8** Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones 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.

- 52.9** Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y
- 52.10** Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores.

ORDEN JERARQUICO

Artículo 53. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos, roles o funciones que hay en la empresa, es el siguiente:

1. Director Ejecutivo.
2. Profesionales con responsabilidad en coordinación de procesos de apoyo y estratégicos (excepto el tesorero, quien se incluye en el siguiente nivel),
3. Profesional sin coordinación de procesos.
4. Técnicos.
5. Asistentes.

PARAGRAFO PRIMERO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa el Director ejecutivo, ejecutor de gestión y ejecución de proyectos, asesor de planeación, desarrollo y evaluación organizacional y/o coordinador de gestión y ejecución de proyectos, previa escucha del trabajador en descargos de conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES

Artículo 54. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

Artículo 55. (Arts. 245 y 246 del Decreto 2737/89). TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) En trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos., tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- d) Trabajos donde el menor de edad este expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) Trabajos donde se tengan que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, trabajos que impliquen exposición de radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajos en basureros o cualquier otro tipo de actividades donde se genera agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j) Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afiliado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m) Trabajo en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de carga pesada.
- o) Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceites, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadora, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- q) Trabajos de vidrios y alfarería, trituración y mezcla de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

- r) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s) Trabajos en fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- v) Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w) Las demás que señalan en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados, “ Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito y otros semejantes.”

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 56. Son obligaciones especiales de la empresa:

- 56.1** Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para realización de las labores.
- 56.2** Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 56.3** Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 56.4** Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 56.5** Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- 56.6** Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VIII de este reglamento.
- 56.7** Dar al trabajador que los solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presente donde el médico respectivo para la práctica del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 56.8** Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
- 56.9** Abrir y llevar al día los registros de horas extras de los trabajadores que ordena la ley.
- 56.10** Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

- 56.11** Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere al numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. Practicar a los trabajadores los respectivos exámenes médicos en salud ocupacional de ingreso, periódicos y de retiro.
- 56.12** Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 56.13** Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, suministrará sus trabajadores 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.

Artículo 57. Son obligaciones especiales del trabajador

- 57.1** Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 57.2** No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 57.3** Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 57.4** Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 57.5** Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
- 57.6** Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- 57.7** Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la ARL o EPS, o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- 57.8** Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- 57.9** El trabajador deberá allegar las incapacidades originales al empleador máximo al día siguiente de su expedición.

- 57.10** La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
- 57.11** Devolver a la Empresa en perfecto estado, en la fecha de terminación del vínculo laboral, mediante acta de entrega, las herramientas de trabajo suministradas por EL EMPLEADOR, como puede ser computador, celular, uniforme y demás, así como a conciliar debidamente todos los saldos de caja y bancos, cartera, inventarios, viáticos y demás cuentas en que ello sea necesario con el objeto de establecer los correspondientes paz y salvos, evitando por este medio tener que adelantar juicios de rendición de cuentas.
- 57.12.** Participar en los entrenamientos y programas de educación para manejar los riesgos de salud y seguridad tanto fuera como dentro del trabajo.
- 57.13.** Comunicar a la gerencia y a sus compañeros acerca de las condiciones de trabajo inseguras o peligrosas, que puedan ocasionar incidentes de trabajo o enfermedades profesionales y, si es apropiado, parar cualquier operación que se ejecute de manera insegura
- 57.14.** Usar en todo momento los elementos de protección personal y seguridad de que son dotados.
- 57.15.** Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza la jornada laboral. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
- 57.16.** Asistir a las capacitaciones y eventos que requieran la presencia del trabajador (Artículo 58, C.S.T.).
- 57.17.** Permitir y colaborar con la realización de pruebas sobre alcoholemia, uso de drogas controladas no recetadas, ilícitas, sustancias alucinógenas, enervantes o que generen dependencia.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 58. Se prohíbe a la empresa:

- 58.1** 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 y sin mandamiento judicial artículo 149 del C.S.T. modificado por artículo 19 de la Ley 1429 de 2010, con excepción de los siguientes:

- 58.1.1** Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150,151,152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - 58.1.2** En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - 58.1.3.** Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - 58.1.4.** El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
-
- 58.2** Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 - 58.3** Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 - 58.4** Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de su derecho de asociación.
 - 58.5** Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - 58.6** Hacer o autorizar propaganda política en sitios de trabajo.
 - 58.7** Hacer o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 - 58.8** 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 intereses o a adoptar el sistema de “listas negras” cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 - 58.9** Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incurrir en las 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 a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 - 58.10** Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubiera presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego

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

58.11 Ejecutar y autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Artículo 59. Se prohíbe a los trabajadores:

59.1 Sustraer de las instalaciones, oficinas y demás dependencias los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

59.2 Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.

59.3 Ingerir y/o distribuir durante la jornada laboral que esté cumpliendo, bebidas embriagantes, narcóticos y/o cualquier sustancia enervante.

59.4 Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes.

59.5 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.

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

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

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

59.9 Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.

59.10 Presentar para cualquier efecto, documento o información falsa, dolosa, incompletos, enmendado o no ceñidos a la estricta verdad.

59.11 Usar logos y/o firmas de funcionarios de la empresa en documentos internos, externos, públicos o privados sin autorización expresa.

CAPITULO XII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 60. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en el contrato de trabajo o en la Ley.

Artículo 61. La empresa tendrá tres clases de faltas a saber: Faltas levísimas, faltas leves y faltas graves, cada una de ellas con su respectiva sanción, que se describirán adelante.

61.1 FALTAS LEVÍSIMAS: Será sancionado con llamado de atención por primera vez de la ocurrencia de la falta, en caso de reiteración el trabajador podrá ser sancionado con suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, las faltas:

- 61.1.1** El retardo de hasta Quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
- 61.1.2** La inasistencia al trabajo en la mañana, en la tarde o en toda la jornada correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa. En este caso no procederá llamado de atención, se aplicará la suspensión del trabajo hasta por tres (3) días.
- 61.1.3.** El trabajador que no cumpla lo contenido en circulares, memorandos, contrato, reglamento interno y/o cualquier otro documento que contenga una orden expresa del empleador.
- 61.1.4** El error reiterativo en el cumplimiento de las funciones del trabajador.
- 61.1.5.** No realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- 61.1.6** Por inasistencia a las reuniones programadas.
- 61.1.7** Utilizar el Internet, las impresoras, el teléfono celular, las tablets y/o cualquier otro útil o herramienta de trabajo entregada por el empleador para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo o darle cualquier uso inmoral o en general, uso indebido de los mismos.
- 61.1.8** Omitir el reporte oportuno de daños en equipos y/o herramientas que sean susceptibles de generar riesgos al personal y/o a la infraestructura de la empresa.
- 61.1.9** No realizar la debida verificación de documentación al contratar con terceros, siendo esta que cuenten con los respectivos soportes legales para poder contratar.

- 61.1.10** Causar daños en los elementos de trabajo, de propiedad del empleador o de terceros, por descuido o negligencia del trabajador.
 - 61.1.11** La renuencia injustificada del trabajador para cumplir con sus funciones.
 - 61.1.12** Usar equipos celulares en la jornada laboral para actividades que no guarden relación con su trabajo y/o los distraigan de la ejecución normal de sus funciones.
 - 61.1.13** Cualquier visita esperada o no, de un familiar en cualquier grado de consanguinidad, grado Civil o tercero quien pretenda o perturbe el despliegue normal de las actividades del trabajador, o en relación a su trabajo con los demás empleados o clientes de la empresa, mediante pleitos, amenazas, discusiones, lesiones físicas y en general cualquier injuria que cometa aquél con motivo suficiente y dirigido específicamente a un trabajador.
 - 61.1.14** No conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados.
 - 61.1.15** No guardar rigurosamente la moral, ética y respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
 - 61.1.16** No prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
 - 61.1.17** No observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales, así como las medidas preventivas higiénicas prescritas.
- 61.2** FALTAS LEVES: Será sancionado con suspensión de cuatro (4) a quince (15) días, el trabajador que incurra en una de las conductas que se describen a continuación:
- 61.2.1** El retardo de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
 - 61.2.2.** La falta total del trabajador en la mañana, tarde o en toda la jornada laboral, sin excusa suficiente, por segunda vez.
 - 61.2.3.** Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
 - 61.2.4.** El comportamiento violento o gravísimo del trabajador respecto sus compañeros o los cliente y usuarios de la empresa.

- 61.2.5.** En caso de ser reiterativa alguna de las faltas levísimas por tercera vez, ésta acarreará una suspensión de entre cuatro (4) a quince (15) días, dependiendo de la lesividad de la falta.
- 61.3** **FALTAS GRAVES:** Se califican como graves y por tanto, dan lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del empleador con justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:
- 61.3.1.** La reiteración de las faltas levísimas y leves.
 - 61.3.2.** Cuando se evidencie un faltante de dinero en inventario o en la caja que no cuente con justificación suficiente.
 - 61.3.3.** Retener, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, títulos valores u otros bienes que administren, reciban o que por razón de su oficio estén bajo su custodia o guarda.
 - 61.3.4.** Permitir voluntariamente o con culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo de la empresa o de determinados empleados de la misma.
 - 61.3.5.** En caso de negligencia comprobada u omisión en las funciones del trabajador que derive en una sanción impuesta por alguna de las entidades de control.
 - 61.3.6.** Sustraer de la empresa sin autorización expresa del superior jerárquico herramientas, útiles, equipo, dinero, documentos o y/o información.
 - 61.3.7.** Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
 - 61.3.8.** Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).
 - 61.3.9.** El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
 - 61.3.10.** La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
 - 61.3.11.** No permitir ni colaborar con la realización de pruebas sobre alcoholemia, uso de drogas controladas no recetadas, ilícitas, sustancias alucinógenas, enervantes o que generen dependencia.

PARÁGRAFO: El periodo para la acumulación de las sanciones reiterativas será de durante toda la relación laboral y no serán excluyentes una de otras, serán acumulativas sin consideración de la calidad de la falta cometida y esta acumulación será tenida en cuenta para la valoración de la sanción dentro del proceso disciplinario.

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 62. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, conforme al procedimiento señalado en el artículo siguiente.

Artículo 63. PROCEDIMIENTO. Una vez conocida o descubierta la infracción por el Jefe inmediato este deberá en compañía con el Coordinador Administrativo, citar al trabajador previa comunicación en la cual reposará el motivo o hecho generador de la apertura del procedimiento disciplinario, disponiendo una fecha en la cual será oído en descargos el trabajador. A tal diligencia se le acompañarán y presentarán las pruebas procedentes, conducentes y necesarias del proceso disciplinario, tanto del empleador como del trabajador. Una vez recibidos los descargos y evaluadas las pruebas, se notificará por escrito al trabajador del resultado del proceso disciplinario, mediante acto motivado el cual será susceptible de recursos de reposición y/o apelación ante el Director Ejecutivo. Dando cumplimiento a lo dispuesto por la Corte Constitucional mediante sentencia C-593 de 2014.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los recursos señalados en la presente cláusula, deberán ser interpuestos y sustentados en debida forma por el trabajador inconforme con a la decisión, durante los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción interpuesta, de no presentarse en término se entenderá como ejecutoriado y se impondrá la sanción señalada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Contra la decisión emitida en segunda instancia no procederá recurso alguno.

CAPITULO XIII

JUSTA CAUSA PARA TERMINAR UNILATERALMENTE EL CONTRATO LABORAL

ARTICULO 64. Faltas Graves constitutivas de causal de terminación del Contrato de Trabajo: Fuera de las señaladas en el artículo 7º. Del Decreto 2351 de 1965, y en el presente reglamento o las legales, constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de LA EMPRESA sin previo aviso, además de las que se hayan previsto con esta modalidad en el contrato individual, las siguientes que la empresa califica como gravísimas:

1. Toda conducta que sea descrita dentro de la ley como un delito sancionable a título de dolo, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo y abusando del mismo.
2. Negociar, utilizar o portar narcóticos, drogas enervantes o alucinógenas, así sea en dosis mínimas.
3. La acumulación de tres sanciones durante todo el vínculo laboral, será causal de terminación unilateral del contrato.
4. La reincidencia por dos o más veces por parte del trabajador en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.
5. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
6. Consentir, recibir o exigir propinas de cualquier clase a cualquier persona o entidad que tenga negocios con la Empresa.
7. Durante el ejercicio de sus funciones contacte a clientes de la empresa para hacer negocios propios.

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

Artículo 65. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: director ejecutivo, ejecutivo de megaproceso, profesional con responsabilidad en coordinación de procesos de apoyo y estratégicos, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

El reclamo de un trabajador de contratación derivada se hará ante la persona que ocupe en la empresa el cargo o rol del Director Ejecutivo, Ejecutivo de Gestión y Ejecución de Proyectos, para los efectos pertinentes.

Artículo 66. Tienen igualmente el carácter de justas causas de terminación unilateral del contrato por parte de **SUEJE**, las estipuladas en los contratos individuales de trabajo, o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales.

Artículo 67. El trabajador podrá ejercer su derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 68. Son justas causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por lo parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones o legales.
4. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumbe al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, falos arbitrales, contratos individuales o reglamentos

PARÁGRAFO: Cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, debe manifestar a **SUEJE** la causal o motivo de su determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XV

USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y CÁMARAS DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 69. SUEJE Establece las siguientes condiciones y regulaciones en cuanto al uso de los computadores, software, Internet, y correo electrónico, con el fin de racionalizar y optimizar su utilización y asegurar una mayor calidad en el desarrollo de las funciones administrativas y comerciales de la compañía.

La empresa podrá acceder a la información que considere pertinente, la cual se encuentre en los equipos de su propiedad o en los servidores de correo contratados para tal fin, sin autorización previa del empleado usuario de los equipos o de la cuenta de correo institucional.

Artículo 70. Usuarios. Como herramienta de trabajo y con los propósitos anteriormente descritos, los trabajadores que la empresa designe tendrán a su cargo el buen uso de los computadores, software y sistema de información, Internet y correo electrónico mientras esté vigente su vinculación a la compañía, bien sea mediante contrato de trabajo o como trabajador en misión, según sea el caso.

Artículo 71. Uso de los equipos. Los equipos asignados al trabajador debido a sus funciones deberán utilizarse únicamente como herramienta de apoyo para las actividades laborales.

Artículo 72. Normas Generales de uso de los equipos de cómputo.

a) No está permitido dejar copias de archivos o programas personales en los discos duros de los equipos informáticos. SUEJE, no se hace responsable de la información de los usuarios y permanentemente depurará los computadores.

b) El usuario debe respetar la integridad, funcionamiento, y seguridad de los sistemas y redes de computación.

c) No está permitido utilizar los equipos computacionales como máquinas de juegos; esto incluye utilizar software de juegos o acceder a servicios que impliquen el uso de juegos interactivos.

d) Es deber de cada usuario asegurarse de cerrar la sesión de trabajo una vez se ausente o finalice la utilización de todos los servicios a fin de que nadie más pueda utilizar su identificación. El olvidar esta tarea puede acarrear graves consecuencias para el usuario que van desde la posibilidad de pérdida de información y el envío de correos a su nombre, hasta el uso inadecuado por parte de otras personas de los recursos que le fueron asignados. Si un usuario encuentra abierta la identificación de otra persona es su deber cerrarla y por ningún motivo deberá hacer uso de ella.

e) Está prohibida la descarga de música y videos a través de la Red, también la conexión a emisoras Web, exceptuando los cargos que por sus funciones deban hacer uso de los mismos.

ARTÍCULO 73. Sobre las normas de uso de Internet, correo electrónico y teléfonos:

a) El usuario debe respetar la normatividad sobre derechos de autor, y uso de redes, según la legislación nacional e internacional.

b) La identificación de los servicios informáticos es única y exclusivamente para uso del personal de la empresa y sólo para actividades netamente institucionales y deberá ser empleada únicamente por la persona a quien le fue asignada.

c) Cualquiera que sea el caso, se prohíbe utilizar claves de acceso de otros usuarios, o permitir que otros usuarios utilicen la propia.

d) Está estrictamente prohibido el acceso a páginas pornográficas o de trata de personas, el uso del Chat (Excepto software autorizado para tal fin), páginas de juegos, videos, música o similares.

e) La cuenta de correo asignada en el servidor de la compañía es personal e intransferible. No está permitido usar la cuenta de un tercero, prestar la contraseña, leer, borrar, copiar o modificar mensajes del correo electrónico de otros usuarios.

En esta cuenta sólo se deberán tratar asuntos relacionados con las tareas y funciones asignadas al trabajador, en consecuencia SUEJE, se reservan el derecho de acceder en cualquier momento a estas cuentas sin que se viole el derecho a la privacidad del empleado que usa la cuenta como herramienta de trabajo.

- f) No está permitido enviar información que incite a la discriminación, violencia, o que sea contraria a la Ley, las buenas costumbres, la ética o la moral.
- g) El usuario debe abstenerse de abrir correos de dudosa procedencia, con el fin, de controlar el ingreso de virus al sistema y seguir las indicaciones y recomendaciones que la Unidad de Tecnología socializa por diferentes medios.
- h) SUEJE no asume responsabilidad alguna por los contenidos emitidos a través del correo electrónico o por el uso ilegal y mal intencionado por parte de los usuarios.
- i) El trabajador deberá revisar con frecuencia el buzón de su cuenta de correo y dar trámite a los correos enviados, el no uso durante dos (2) semanas.
- j) El trabajador deberá mantener y ejecutar funciones de administración para eliminar aquellos mensajes que no requieran estar almacenados con el fin de mantener espacio disponible tanto para enviar como para recibir nuevos mensajes.

Artículo 74: Cámaras de Seguridad: SUEJE podrá disponer de cámaras de video y sonido dentro de sus instalaciones con el propósito de brindar seguridad a las personas y bienes que conforman la empresa. Las grabaciones de audio y video podrán ser utilizadas como pruebas dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los trabajadores de LA EMPRESA.

En todo caso, la empresa respetará la intimidad personal y la privacidad de los trabajadores en las actividades que no sean catalogadas como laborales.

Artículo 75: Confidencialidad de la información: Toda información almacenada en los equipos de cómputo asignado al trabajador y no hecha explícitamente pública, será tratada como confidencial, y se harán todas las adecuaciones posibles por garantizar la privacidad de ésta.

En el caso de los equipos instalados en oficinas, será responsabilidad del usuario a quien le fue asignado, el tomar las medidas necesarias para proteger su información.

**CAPITULO XVI
LEY 1010 DE 2006
RESOLUCION 652 DE 2012
RESOLUCION 1356 DE 2012**

**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL
Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

ARTÍCULO 76. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 77. Definición: Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por parte de 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.

ARTICULO 78. Modalidades: 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 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 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. 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 79: Campo de Aplicación: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales SUEJE tiene contrato laboral en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se aplica a empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

Artículo 80: 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 la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 al 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ARTICULO 81. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 82.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el

cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador o su delegado, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimaren necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo amerite.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y Resoluciones 652 y 1356 de 2012 disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada tres (3) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.
 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 y Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

CAPITULO XVII PRUEBAS PARA LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 83.- Prueba de Alcoholemia. Está totalmente permitido que el empleador implemente un mecanismo, según el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio.

La empresa empleará cualquiera de los medios de prueba establecidos en la ley con el fin de verificar la existencia de consumo de alcohol o sustancias psicoactivas.

Las pruebas que determinen el estado del trabajador cuando se presenta a laborar, cuyos procedimientos y personas encargadas de llevarlos a cabo deberán señalarse en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Reglamento de Higiene y Seguridad según los artículos 108 y 350 del Código Sustantivo del Trabajo. En cumplimiento de esta norma, el Jefe inmediato que sospeche que uno de sus subalternos se encuentra bajo los efectos del alcohol o sustancias estupefacientes, remitirá inmediatamente al empleado al laboratorio que la empresa tenga contratado para efectos de realizar estos exámenes

CAPITULO XVIII PUBLICACIONES

Artículo 84 .El presente reglamento se publicará durante quince días en dos copias del mismo tenor en lugar visible en todas las sucursales y oficinas principales con el fin de que los demás empleados accedan a él y puedan presentar sus objeciones cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, se notificará a todos los trabajadores mediante circular interna que contendrá todo lo dispuesto en el presente reglamento. Vencido este plazo y realizadas las respectivas correcciones si hay lugar a ellas, se tendrá como ejecutoriado el reglamento y se le entregará copia a todos los empleados por el medio más expedito.

VIGENCIA

Artículo 85. El presente Reglamento empezará a regir el día inmediatamente posterior al que culmine el procedimiento descrito en el artículo anterior.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 86. Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 87. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fuere más favorable al trabajador.

Expedido en Pereira, Risaralda. El 1 de junio de 2023.

DIEGO MAURICIO ARIAS ARANGO
Director Ejecutivo