

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PRESCRITO POR LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO COMFAORIENTE

CAPITULO I. PRESENTACIÓN

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano COMFAORIENTE, con domicilio principal en la Avenida 2 No 13 – 75, de la ciudad de San José de Cúcuta, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

- Cédula de Ciudadanía o documento de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PARÁGRAFO 1: COMFAORIENTE podrá establecer que además de los documentos mencionados, se alleguen 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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida.

ARTICULO 3. Para efectos del presente capítulo, en relación a la provisión de cargos, prevalecerá y se aplicará lo establecido en la convención colectiva de trabajo vigente, laudo arbitral vigente o pacto colectivo de trabajo, cuando estas disposiciones sean aplicables.

CAPÍTULO III. PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 4. COMFAORIENTE una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 5. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato individual de trabajo.

ARTICULO 6. 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. Cuando entre COMFAORIENTE y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 7. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de COMFAORIENTE, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel, 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.

CAPITULO IV. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 8. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPITULO V. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9. No obstante lo establecido en las disposiciones legales en COMFAORIENTE la jornada laboral será de cuarenta y cinco (45) horas semanales.

ARTICULO 10. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, de COMFAORIENTE son las que a continuación se expresan así:

En la mañana: 7:00 de la mañana a 12:00 del día.

En la tarde: 2:00 de la tarde a 6:00 de la tarde.

PARÁGRAFO 1: Lo anterior no impide que COMFAORIENTE por la necesidad del servicio o situaciones de fuerza mayor, establezca horarios diferentes.

PARÁGRAFO 2: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación:

PARÁGRAFO 3: El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajos 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.

PARÁGRAFO 4: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cinco (45) horas semanales establecidas en este reglamento, o cuando se trate de trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, pacto colectivo o laudo arbitral, la jornada mínima establecida en convención colectiva de trabajo, pacto colectivo o laudo arbitral vigente, sin que en ningún caso se pueda superar la jornada máxima legal.

PARÁGRAFO 5: En todos los casos de jornada especial, flexible o de turnos sucesivos, el límite de la labor serán las cuarenta y cinco horas (45) semanales establecidas en este reglamento, o cuando se trate de trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, pacto colectivo o laudo arbitral, la jornada mínima establecida en convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral vigente, sin que en ningún caso se pueda superar la jornada máxima legal.

ARTICULO 11. Teniendo en cuenta la necesidad del servicio los días sábados y domingos los trabajadores del Centro Recreacional Villa Silvania tienen el siguiente horario de trabajo: de martes a sábado.

En la mañana: 7:00 de la mañana a 12:00 del día.

En la tarde: 1:00 de la tarde a 5:00 de la tarde.

Los trabajadores del Centro Recreacional Villa Silvania tienen descanso los días domingo y lunes; cuando el día lunes sea festivo el descanso será disfrutado el día martes. No obstante lo anterior COMFAORIENTE podrá establecer horarios diferentes de trabajo.

CAPITULO VI. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 12. Trabajo ordinario diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00) y las veintidós horas (22:00). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (22:00) y las seis horas (6:00).

ARTICULO 13. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTICULO 14. 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.

ARTICULO 15. De acuerdo con la ley, los recargos al trabajo suplementario o de horas extras son los siguientes:

1. El trabajo nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco 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.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

PARÁGRAFO 1: La empresa podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 16. COMFAORIENTE no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores el Director Administrativo, o cualquiera de los representantes del empleador según la ley, o las disposiciones de este reglamento.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y cinco (45) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VII.

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES Y PERMISOS ESPECIALES.

ARTICULO 17. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
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.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 2. Dando aplicación al Artículo 26 Ley 789/02 que modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo, el trabajo en domingos y festivos se remunera de la siguiente manera:

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.

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 obligatorio institucionalizado.

ARTICULO 18. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 19. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 20. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 21. La época de las vacaciones debe ser señalada por COMFAORIENTE a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la

efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTICULO 22. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 23. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social 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 éstas 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.

ARTICULO 24. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza.

ARTÍCULO 25. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 26. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO 1. 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.

PERMISOS

ARTÍCULO 27. COMFAORIENTE 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 calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la

organización para capacitación 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 calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita 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 el diez por ciento (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 28. No obstante lo dispuesto en este Capítulo, cuando se trate de trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, pacto colectivo o laudo arbitral, para los días de descanso legalmente obligatorios, vacaciones y permisos especiales, se dará aplicación preferencial a las disposiciones especiales, contenidas en convención colectiva, laudo arbitral o pacto colectivo vigente.

CAPITULO VIII.

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

ARTICULO 29. 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.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y

beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (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 la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

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.

ARTICULO 30. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 31. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

El periodo de pago de salarios en COMFAORIENTE es quincenal.

ARTICULO 32. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no pueden ser mayores 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 con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTICULO 33. No obstante lo dispuesto en este Capítulo, cuando se trate de trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, pacto colectivo o laudo arbitral; sobre salario mínimo, lugar, días, horas de pagos y periodos que lo

regulan, se dará aplicación preferencial a las disposiciones especiales, contenidas en convención colectiva, laudo arbitral o pacto colectivo vigente.

CAPITULO IX.

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

ARTÍCULO 34. Es obligación de COMFAORIENTE velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 35. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, o A.R.P, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 36. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 37. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene 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.

ARTICULO 38. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben 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 de trabajo.

PARÁGRAFO 1: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 39. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.P.

ARTICULO 40. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 41. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en COMFAORIENTE, deberá ser informado por el empleador a la Entidad Administradora de Riesgos Profesionales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 42. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales 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, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos

estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO X. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 43. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARÁGRAFO 1: Se deja expresamente establecido que el Director o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos ni hacer dadas.

CAPITULO XI. ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 44. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en COMFAORIENTE es el siguiente:

ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS
CONSEJO DIRECTIVO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

GERENTE OPERATIVO
JEFES DE DIVISIÓN
JEFES DE OFICINA
JEFE DE DEPARTAMENTO
SUPERVISOR DEL BANCO DE SERVICIOS
JEFE DE GRUPO

PARÁGRAFO 1: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el DIRECTOR ADMINISTRATIVO o a quien este delegue, con observancia del procedimiento disciplinario.

CAPITULO XII.

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 45. 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 empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTICULO 46. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogóneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

CAPITULO XIII.

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 47. Son obligaciones especiales de COMFAORIENTE:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación 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 los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 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 sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
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. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro 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.

ARTÍCULO 48. Son obligaciones especiales del trabajador:

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.
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.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
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 cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

ARTÍCULO 49. Se prohíbe a COMFAORIENTE:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta 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.
 - c. 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.
 - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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 del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de

actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 50. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.

CAPITULO XIII.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 51. COMFAORIENTE no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales o en contrato de trabajo.

ARTÍCULO 52: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Caja, implica:
 - a. Por primera vez, multa de la décima parte de un día.
 - b. Por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día.
 - c. Por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana, o en la tarde según el turno en que ocurra.
 - d. Por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, o el retardo superior a quince minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Caja, implica:
 - a. Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.
 - b. Por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa cuando no cause perjuicio de consideración a la Caja, implica:
 - a. Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
 - b. Por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones prescritas en el Reglamento Interno de Trabajo
 - a. Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.
 - b. Por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

PARÁGRAFO 1: COMFAORIENTE podrá aplicar a sus trabajadores, las siguientes sanciones:

- a. Amonestación Verbal
- b. Amonestación escrita sin anotación a la hoja de vida.
- c. Amonestación escrita con anotación a la hoja de vida.
- d. Multa que no exceda de la quinta parte del salario de un (1) día.

- e. Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días, si es por primera vez y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

PARÁGRAFO 2: La imposición de multas no impide que la caja prescinda del pago de salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios y regalos para los trabajadores del establecimiento, que más puntual y eficientemente cumpla con sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

Las multas que se prevén solo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

ARTÍCULO 53: Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente y por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, o el retardo superior a quince minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente por la tercera vez.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones prescritas en el Reglamento Interno de Trabajo, por tercera vez.
5. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales contractuales o reglamentarias.

CAPÍTULO XIV.

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

ARTÍCULO 54: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Empresa deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste está sindicalizado, deberá estar asistido por dos (02) representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

ARTÍCULO 55: Todo hecho constituido de la falta prevista en este reglamento, origina una sanción disciplinaria que podrá iniciarse de oficio, por queja o informe,

sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal, si fuere pertinente. Estos hechos deben ser informados dentro de los diez (10) días siguientes a las causas que originaron la acción disciplinaria, su omisión es causal de mala conducta.

ARTÍCULO 56: El Director Administrativo o a quien este delegue antes de resolver la apertura de investigación comprobará si el hecho es constituido de falta y hay mérito para la investigación a la cual designará el funcionario investigador. La acción disciplinaria prescribe en seis (6) meses.

A partir de la aplicación de la sanción se tendrá en cuenta para efectos de reincidencia el término de un año.

ARTÍCULO 57: La investigación disciplinaria tendrá las siguientes etapas y términos:

- a. **APERTURA DE LA INVESTIGACIÓN:** Una vez designado el funcionario investigador en término de diez (10) días enviará pliego de cargos o llamará a declaración de descargos al trabajador inculcado en que se precisará la falta y las disposiciones presuntamente violadas.
- b. En el término de quince (15) días se practicarán las pruebas solicitadas, si el funcionario investigador considera necesario hacerlo.
- c. Vencido los términos anteriores el funcionario investigador entregará al Director Administrativo el informe sobre la investigación donde precisará la gravedad de la falta y adecuación de las conductas para que el Director profiera el fallo correspondiente dentro de los sesenta (60) días siguientes. Si el trabajador investigado es sindicalizado se surtirá el trámite convencional a que hubiere lugar antes de proferir el fallo respectivo.

ARTÍCULO 58: La decisión adoptada por el funcionario competente se notificará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a su expedición. Si ello no fuere posible se fijara un aviso por tres (3) días en un lugar visible en el sitio de trabajo. Contra esta providencia procede el recurso de consideración ante el Director Administrativo, quien resolverá de plano; recurso que podrá interponer dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación personal o la desfijación del aviso.

ARTÍCULO 59: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en los artículos anteriores. Además, no constituyen antecedentes ni reincidencias, la simple llamada de atención, sin el procedimiento ante señalado o proferido por funcionario no competente.

CAPITULO XV.

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 60. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en COMFAORIENTE el cargo de JEFE DE LA DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y FÍSICOS.

ARTICULO 61. 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.

ARTICULO 62. No obstante lo dispuesto en este capítulo cuando se trate de trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, pacto colectivo o laudo arbitral, para los reclamos se dará aplicación preferencial a las disposiciones especiales, contenidas en convención colectiva, laudo arbitral o pacto colectivo vigente.

CAPITULO XVI.

ESTÍMULOS Y DISTINCIONES

ARTÍCULO 63: Los funcionarios de COMFAORIENTE que se distingan por sus méritos en la prestación del servicio se harán acreedores a los estímulos y distinciones que determinen el Consejo Directivo y el Director Administrativo, los cuales tienen por finalidad exaltar méritos, virtudes y talentos de los trabajadores.

ARTÍCULO 64: Son estímulos y distinciones que impondrá el Consejo Directivo o el Director Administrativo los siguientes:

- a. La Felicitación verbal o escrita.
- b. La Postulación para ascensos.
- c. Otorgamiento de cursos de capacitación.
- d. Las Condecoraciones y premios.
- e. Las demás que determine el Consejo Directivo y el Director Administrativo.

CAPITULO XVII.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ARTÍCULO 65: 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 66: 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, 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 y
 - 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 67: 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. El comité de relaciones laborales creado convencionalmente actuará como "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo las quejas presentadas por los trabajadores en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - 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 disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por los menos una vez cada bimestre o cuando por presentación de quejas sea necesario; 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; intentara con ellas 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.

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.

CAPITULO XVIII. PUBLICACIONES

ARTICULO 68. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador lo publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento se fija la Resolución aprobatoria.

CAPITULO XIX. VIGENCIA

ARTICULO 69. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XX.

ARTICULO 70. COMFAORIENTE reconocerá las primas extralegales y otros beneficios a sus trabajadores en la forma prevista en la Convención Colectiva de Trabajo vigente y los acuerdos creados y aprobados por el Consejo Directivo

CAPITULO XXI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 71. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador

CAPITULO XXII
MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

ARTICULO 72. Cuando nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Ministerio de la Protección Social, puede ordenar en cualquier momento, por medio de resolución motivada que los Empleadores presenten para su aprobación y estudio determinadas reformas, modificaciones, supresiones o adiciones al reglamento ya aprobado.

CAPITULO XXIII.
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 72. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

Avenida 2 No 13 – 75
San José de Cúcuta
Departamento de Norte de Santander

OMAR JAVIER PEDRAZA FERNÁNDEZ
Representante Legal
COMFAORIENTE

RESOLUCION NUMERO 0133 DE 2007
(28 de mayo de 2007)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

LA INSPECTORA DE TRABAJO DEL GRUPO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE NORTE DE SANTANDER, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la resolución 0951 del 28 de abril de 2003, decreto 1194 de 1994 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución Número 0037 del 26 de Febrero de 2007 este Despacho dispuso: "ARTICULO PRIMERO: APROBAR la Reforma del Reglamento de Trabajo de la Empresa denominada: "CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO "COMFAORIENTE", con domicilio principal en el Municipio de San José de Cúcuta, Norte de Santander, y para todas sus dependencias".

Que, contra la misma y dentro de los términos de Ley el señor ORLANDO ALBERTO ARAQUE ZUÑIGA, en calidad de presidente del Sindicato "SINALTRACAF" Subdirectiva Cúcuta, Interpuso el Recurso de Reposición y en subsidio de Apelación.

Que, en resumen el Recurrente contra su Inconformidad en los siguientes argumentos: "**HECHOS** 1. Que por parte de la Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano COMFAORIENTE, presentó ante su despacho el correspondiente Reglamento Interno de Trabajo contentivo en veintiséis(26) folios, para su aprobación. 2. Que el referenciado Reglamento Interno de Trabajo presentado por la Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano COMFAORIENTE, está supeditado a lo plasmado en las actas de fecha once (11) de octubre y primero (1º) de noviembre de 2006, firmados por los miembros del Comité de Relaciones Laborales, lo cual no se ha cumplido a cabalidad. 3. Que su despacho aprobó mediante Resolución No. 0037 de fecha 26 de febrero de 2007, el Reglamento Interno de Trabajo presentado por la Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano COMFAORIENTE, sin incluir completamente los acuerdos entre las partes del Comité de Relaciones Laborales. 4. Que una vez

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia
Dirección Territorial Norte de Santander

RESOLUCION NUMERO 0133 DE 2007
(28 de mayo de 2007)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

acordado entre las partes y una vez corregido , plasmado y presentado ante ustedes, se proceda por parte de su despacho a dar su aprobación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO: Fundo el presente recurso en lo contemplado en los artículos 50 y 51 del Código Contencioso Administrativo, sentencia C-0934 del 29 de septiembre de 2004 de la Honorable Corte Constitucional, artículo 12 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, artículo 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo".

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Estudiando el informativo, encuentra el despacho que comparados los artículos reformados en el Reglamento de Trabajo presentado por la empresa y las actas de los días 24 de octubre y 01 de noviembre de 2006, analizamos los puntos de inconformidad esgrimidos por el libelista, son de recibo los mismos, pues se observa que efectivamente no fueron insertados en su totalidad las reformas acordadas en la reuniones del 11, 24 de octubre y 01 de noviembre.

Así las cosas, sin mayor análisis por parte de este despacho se decidirá reponer la resolución recurrida, en el sentido de aceptar lo argumentado por la Organización sindical y ordenar a la Empresa hacer las modificaciones teniendo en cuenta los acuerdos previos suscritos por la Empresa y el Sindicato, con el aval de la Directora Territorial de este Ministerio.

Continuando con el análisis del escrito, encuentra el despacho que la Organización Sindical aparte de lo estipulado en las actas, menciona que se debe incluir en el Reglamento de Trabajo presentado por la empresa CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO COMFAORIENTE, el artículo 83 del Reglamento de Trabajo vigente, en ese sentido es cierto, que no se trato en los acuerdos previos, también los es, que revisados los archivos de este Ministerio y el ejemplar aportado por la empresa COMFAORIENTE, para llevar a cabo el trámite se encuentra que efectivamente en ese ejemplar se establece en el artículo 83 lo siguiente: "CAPITULO XX PRIMAS EXTRALEGALES ARTICULO 83: COMFAORIENTE reconocerá las primas extralegales y otros beneficios a sus

RESOLUCION NUMERO 0133 DE 2007
(28 de mayo de 2007)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

trabajadores en la forma prevista en la Convención colectiva de trabajo vigente y os(sic) acuerdos creados y aprobados por el consejo Directivo".

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante mencionar que este artículo no debe ser suprimido por la empresa, ya que el Reglamento de Trabajo se debe mencionar si existen o no obligaciones adicionales a la legalmente establecidas con los trabajadores de la empresa, también es importante tener en cuenta que convencionalmente esta pactado y es ley para las partes.

En merito de los expuesto, encontrando razones válidas para cambiar la decisión del despacho.

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: REPONER, en todas y cada una de sus partes la resolución número 0037 de fecha 26 de febrero de 2007, por medio de la cual se aprueba la reforma reglamento de Trabajo de la empresa denominada: "CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO COMFAORIENTE", con fundamento en las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO. SE REFORMAN LOS ARTICULOS DE LA SIGUIENTE MANERA:

CAPITULO V; ARTICULO 10; PARAGRAFO 4; El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cinco (45) horas semanales en este reglamento, o cuando trate de trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, pacto colectivo o laudo arbitral, la jornada mínima establecida en convención colectiva de trabajo, pacto colectivo o laudo arbitral vigente, sin que en ningún caso se pueda superar la jornada máxima legal.

CAPITULO VII; ARTICULO 27; INCISO SEGUNDO; En caso de calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según los permitan las circunstancias.

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia
Dirección Territorial Norte de Santander

RESOLUCION NUMERO 0133 DE 2007
(28 de mayo de 2007)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

CAPITULO XIII; ARTICULO 52; PARÁGRAFO 1; COMFAORIENTE podrá aplicar a sus trabajadores, las siguientes sanciones:

- a. Amonestación Verbal
- b. Amonestación escrita sin anotación a la hoja de vida.
- c. Amonestación escrita con anotación a la hoja de vida.
- d. Multa que no exceda de la quinta parte del salario de un (1) día.
- e. Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días, si es por primera vez y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

CAPITULO XX; ARTICULO 70; COMFAORIENTE reconocerá las primeras extralegales y otros beneficios a sus trabajadores en la forma prevista en la Convención Colectiva de Trabajo vigente y los acuerdos creados y aprobados por el Consejo Directivo.

CAPITULO XXI; ARTICULO 71; CLAUSULAS INEFICACES; No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuáles sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren mas favorables al trabajador.

CAPITULO XXII; ARTICULO 72; MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO; Cuando nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Ministerio de la Protección Social, puede ordenar en cualquier momento, por medio de resolución motivada que los empleadores presenten para su aprobación y estudio determinadas reformas, modificaciones, supresiones o adiciones al reglamento ya aprobado.

CAPITULO XXIII; ARTICULO 73; DISPOSICIONES FINALES; Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR las partes Jurídicamente Interesadas la presente providencia de conformidad con lo establecido de los Artículos 44 y 45

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia
Dirección Territorial Norte de Santander

RESOLUCION NUMERO 0133 DE 2007
(28 de mayo de 2007)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

del Código Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra la presente Resolución procede el Recurso de Apelación por parte de la Empresa ante el funcionario inmediato superior Directora Territorial del Ministerio de la Protección Social, interpuesto y sustentado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la Notificación Personal o desfijación del Edicto según el caso.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE:

Dada en San José de Cúcuta, a los 28 días del mes de mayo de 2007.

AMPARO LOPEZ HERNANDEZ
Coordinadora de Grupo.-