

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

GENERALIDADES

1. OBJETIVOS

El presente reglamento contiene las disposiciones internas, que regulan las relaciones laborales entre la empresa y el personal, estableciendo sus derechos y obligaciones.

Este Reglamento Interno de Trabajo podrá ser modificado cuando así lo exija el desarrollo institucional y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables. Todas las modificaciones del reglamento interno de trabajo serán puestas a conocimiento del cliente interno.

Los casos no contemplados en este Reglamento, se regirán por las disposiciones que en cada caso dicte la empresa en el ejercicio del derecho que establece las leyes y normas laborales vigentes.

2. FINALIDAD

Establecer normas genéricas de comportamiento laboral, que debe de observar el trabajador interno sobre deberes, derechos, incentivos, sanciones, permanencia, y puntualidad, con la finalidad de mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales entre la empresa y el cliente interno.

3. BASE LEGAL

- ✓ Constitución Política de Colombia.
- ✓ Estatuto de la Empresa
- ✓ Ley de Jornada Laboral y Remuneraciones del Trabajador. – según código sustantivo de trabajo y sus modificaciones, Descanso Remunerado de los Trabajadores sujetos a la Actividad Privada, según código sustantivo de trabajo y modificaciones vigentes.

4. ALCANCE

El presente Reglamento es de aplicación a todos los funcionarios y colaboradores de la empresa.

5. DEFINICIONES

Para la mejor interpretación y aplicación del presente reglamento, se define los siguientes términos:

- ✓ **Centro de Trabajo.**- Es la estructura física donde se desarrolla las actividades laborales.

- ✓ **Puesto de trabajo.-** Lugar asignado al cliente interno para que desempeñe las funciones o tareas asignadas.
- ✓ **Empresa.-** Es la institución u organización que tiene personería jurídica.
- ✓ **Empleador.-** es el representante de la empresa
- ✓ **Deber.-** Es la obligación o responsabilidad de ejecutar una acción.
- ✓ **Derecho.-** Es la facultad de actuar de acuerdo a nuestra facultad, siempre que no se vulnere los derechos de terceras personas. Es la potestad de hacer o exigir cuanto la Ley o Autoridad establezca a nuestro favor.
- ✓ **Asistencia.-** Es el acto de concurrir al centro de trabajo dentro del horario establecido.
- ✓ **Inasistencia.-** Acto de no concurrir a centro de trabajo, o de concurrir después de la tolerancia máxima establecida
- ✓ **Comisión de Servicios.-** Es la autorización que tiene un colaborador para desarrollar actividades relacionadas al puesto de trabajo, pero fuera de la empresa.
- ✓ **Permisos.-** Son las ausencias justificadas del trabajo previamente autorizadas por la persona competente.
- ✓ **Faltas.-** Son las deficiencias e irregularidades cometidas por el personal, ya sea en forma voluntaria e involuntariamente.
- ✓ **Deficiencias.-** Son los errores, desviaciones o defectos cometidos por el personal al realizar sus tareas en el desempeño de sus funciones.
- ✓ **Irregularidad.-** Son los actos que contravienen las normas, el incumplimiento de los deberes de función y su reiterada negligencia, pudiendo ser voluntarios e involuntarios.
- ✓ **Sanción.-** Es el castigo o pena correctiva que se le aplica al colaborador por las faltas cometidas durante su desempeño de las funciones; su observación es de carácter obligatorio.
- ✓ **Puntualidad.-** Es la concurrencia oportuna del colaborador a su centro de labores dentro de un horario establecido.
- ✓ **Tardanza.-** Es la lentitud o demora que emplea el personal para no llegar a la hora de entrada establecida por el empleador; Se le sanciona con el descuento remunerativo de sus haberes.
- ✓ **Incentivo.-** Es el estímulo, premio o reconocimiento otorgado a los colaboradores por su eficiencia, eficacia, productividad o rendimiento.
- ✓ **Licencia.-** Derecho del trabajador para ausentarse del centro de trabajo, otorgado por escrito, por la autoridad competente.
- ✓ **R.I.T.-** Reglamento Interno De Trabajo.

CAPÍTULO I

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Artículo 1º. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa CENDIDTER LTDA., domiciliada en calle 14 No 12 81, de la ciudad de Puerto Asís Putumayo y a sus disposiciones quedan sometidas 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 sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa CENDIDTER LTDA debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida en la que acredite educación, formación, habilidad y experiencia.
2. Cédula de Ciudadanía, Cédula de extranjería o tarjeta de identidad según sea el caso.
3. Manifestación escrita indicando su afiliación anterior a SALUD y PENSIONES, nombre del fondo y última cotización, o en su defecto, manifestación escrita en el sentido de no haber estado afiliado. CENDIDTER LTDA., no asumirá responsabilidad alguna por doble afiliación originada en la culpa del Trabajador.
4. Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
5. Certificados expedidos por sus empleadores, en el que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
6. Los profesionales en cualquier área acreditarán los respectivos títulos y certificados de estudio, acta de grado, tarjeta profesional.
7. Certificación bancaria.
8. Hemoclasificación.
9. Documento que acredite la situación militar para el caso de hombres.
10. Si tiene hijos registro civil de nacimiento.
11. Exámenes pre-ocupacionales requeridos para el cargo.
12. Consentimiento de autorización para el tratamiento de datos personales

PARÁGRAFO PRIMERO: Cualquier inexactitud de los datos suministrados a CENDIDTER LTDA., para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal,

reglamentario y contractual, en los términos del artículo 7º. Decreto 2351 de 1965, literal A numeral 1.

PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 3º. La empresa 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 este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

Artículo 4º. 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 (CST, art. 77, núm. 1º).

Artículo 5º. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 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 se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

Artículo 6º. 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 del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo 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 (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 7º. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de ley (CST, art. 6º).

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 8º. Las horas de entrada y salida de los trabajadores corresponden a jornadas de ocho (08) horas, en cumplimiento de las cuarenta y ocho horas semanales, para el personal operativo dependiendo del riesgo su jornada puede ser de treinta y seis (36) horas semanales, cumpliendo como jornada 6 horas diarias.

El empleador tiene facultad de aplicación de Ius Variandi, de acuerdo a las necesidades de la Institución, siempre y cuando no afecte las condiciones del trabajador, por consiguiente los horarios de trabajo serán inicialmente pactados en el contrato de trabajo y posteriormente a través de otro sí al contrato de trabajo, de acuerdo a las necesidades institucionales.

Parágrafo 1º. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

Parágrafo 2º. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos 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 (L. 50/90, art. 21) (2).

Parágrafo 3º. Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) 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.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) 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 domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

CAPÍTULO V USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y CÁMARAS DE SEGURIDAD.

Artículo 10º. CENDIDTER LTDA., 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. CENDIDTER LTDA., 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 11º. Usuarios. Como herramienta de trabajo y con los propósitos anteriormente descritos, los Trabajadores que CENDIDTER LTDA., 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 12º. Uso de los equipos. Los equipos asignados al Trabajador en razón de sus funciones, deberán utilizarse únicamente como herramienta de apoyo para las actividades laborales.

Artículo 13º. Tiempo de Utilización. El tiempo que se utilizará el equipo es el requerido para el correcto desarrollo de las funciones asignadas al Trabajador.

Artículo 14º. Normas Generales de uso de los equipos de cómputo.

1. La identificación de los servicios informáticos es única y exclusivamente para uso del personal de CENDIDTER LTDA., para actividades netamente institucionales y deberá ser empleada únicamente por la persona a quien le fue asignada.
2. No está permitido dejar copias de archivos o programas personales en los discos duros de los equipos informáticos. CENDIDTER LTDA., no se hace responsable de la información de los usuarios y permanentemente depurará los computadores.
3. Los equipos son de uso individual, excepto en aquellas actividades en las que se deba compartir con otro compañero de labores.
4. El usuario debe respetar la integridad, funcionamiento, y seguridad de los sistemas y redes de computación.
5. No está permitido que los usuarios de la compañía realicen acciones tendientes a dañar, o atacar la integridad, funcionamiento, o seguridad de los sistemas y redes internas o externas a través de medios físicos electrónicos o similares, de manera directa o virtual.
6. Está prohibido hacer copias de software, archivos e información almacenada en el computador de otro usuario y/o de uso común, suplantarlos, o enviar información a su nombre a través de las redes de la compañía, a no ser que dicha información sea producto del normal desarrollo de las actividades propias de CENDIDTER LTDA.
7. No está permitido intervenir las redes de cableado de voz, o datos por parte de los usuarios.
8. 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.
9. No está permitido utilizar el equipo computacional para desarrollar programas o proyectos ajenos al interés de CENDIDTER LTDA.

10. j) Está prohibido extraer equipo computacional o sus partes, lo mismo que alterar o dañar las etiquetas de identificación de cualquier equipo computacional.
11. 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.
12. No está permitido utilizar el equipo computacional o la infraestructura de comunicación asociada a él para acceder equipos locales o remotos a los que el usuario no tenga autorización explícita, o en su uso, intentar violar la seguridad de acceso de cualquier equipo computacional, lo mismo que utilizar una identidad diferente a la propia de otro usuario o ficticia o actuar en forma anónima para enviar mensajes en forma electrónica.
13. Está prohibido utilizar el equipo para actividades o aplicaciones diferentes a aquellas para las cuales el equipo está destinado, lo mismo que el almacenamiento de archivos personales.
14. El Trabajador no está autorizado para quebrantar las medidas de seguridad del sistema operativo, lo mismo que conectar, desconectar o mover equipo computacional.
15. 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.
16. Sacar de las instalaciones de CENDIDTER LTDA., los equipos de cómputo asignados a cada Trabajador sin la debida autorización y para uso personal, salvo comisiones de viaje o permisos especiales escritos.

Artículo 15°. Sobre las normas de uso de Internet, correo electrónico y teléfonos:

1. El usuario debe respetar la normatividad sobre derechos de autor, y uso de redes, según la legislación nacional e internacional.
2. Cualquiera que sea el caso, se prohíbe utilizar claves de acceso de otros usuarios, o permitir que otros usuarios utilicen la propia.
3. 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.
4. 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 CENDIDTER LTDA., 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.

5. 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.
6. No está permitido enviar mensajes publicitarios incluyendo Spam o comerciales en beneficio propio o de terceros, lo mismo que enviar mensajes a otros usuarios de manera anónima.
7. El usuario debe abstenerse de abrir correos de dudosa procedencia, con el fin, de controlar el ingreso de virus al sistema.
8. CENDIDTER LTDA., 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.
9. Está prohibido utilizar los medios de comunicación electrónica de forma que puedan atentar contra otros individuos o interferir en sus actividades.
10. Se prohíbe el uso del internet para actividades personales o comerciales ajenas a CENDIDTER LTDA., el manejo inadecuado de los recursos disponibles tales como: el espacio en disco, la memoria, las líneas telefónicas, terminales y canales de comunicación, los cuales se pueden ver afectados por su mala utilización en información que no es necesaria para el normal funcionamiento de la empresa.
11. Toda comunicación oficial entre los Trabajadores al servicio de CENDIDTER LTDA., se deberá realizar a través del correo institucional con dominio.
12. 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.
13. El Trabajador utilizará destinatarios precisos para evitar los mensajes en cadenas o series.
14. El uso del teléfono, fijo y celular deberá ser el apropiado para el desarrollo de las actividades laborales. Los Trabajadores deberán utilizar el acceso a redes sociales y páginas de entretenimiento en los casos que su función lo indique y con la respectiva responsabilidad para garantizar la seguridad de la información.

Artículo 16°. Cámaras de Seguridad: CENDIDTER LTDA., 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 CENDIDTER LTDA., 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 17°. 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. CENDIDTER LTDA., se reserva el derecho de consultar la información almacenada en equipos propiedad de la empresa cuando así lo juzguen conveniente. La información administrativa y comercial y de administración operativa contenida en los equipos de la compañía es privada y confidencial, y sólo deberán tener acceso a ella los usuarios de CENDIDTER LTDA., lo mismo que la Gerencia de la empresa y/o las personas que sean autorizadas para estos efectos.

Parágrafo 1°. Igualmente el Empleador se reserva el derecho de suspender o eliminar el acceso a cualquier equipo computacional a cualquier usuario, sin previo aviso al mismo, si el hacerlo es necesario para mantener la disponibilidad, seguridad e integridad de las operaciones para los demás usuarios de los recursos o de CENDIDTER LTDA., o cuando se presuma alguna falta o violación a este reglamento u otros pertinentes que amerite este tipo de acciones para el proceso de investigación.

Artículo 18°. Declaración de Exclusión de Responsabilidad: El Trabajador se compromete a indemnizar y exonerar a CENDIDTER LTDA., de cualquier reclamo o demanda, incluyendo honorarios razonables de los abogados, hecho por una tercera parte, derivados del contenido que el usuario presente, anuncie o transmita por medio del Servicio, su uso y conexión al mismo, su violación de los certificados de seguridad, o su violación de los derechos de terceros. El Trabajador será el único responsable del perjuicio que pueda llegar a ocasionarle el no poder enviar ni recibir mensajes y archivos de correos electrónicos en caso de que el espacio que se le haya asignado este agotado.

Parágrafo Especial. Sanciones: El incumplimiento por parte del Trabajador a lo establecido en el presente acuerdo acarreará sanciones, tanto civiles como penales, además de las Institucionales, según sea el caso. Igualmente el incumplimiento por parte del Trabajador de cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas, será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte del Empleador.

Artículo 19°. CONTROL RELOJ BIOMÉTRICO: Sin excepción, todo el personal que labore en el Centro de Imágenes Diagnósticas Tercer Milenio Ltda, CENDIDTER LTDA. Al momento de suscribir el

contrato laboral, deberá registrar su huella digital en el reloj biométrico, ante el funcionario de la oficina de personal designado para el procedimiento.

PARÁGRAFO 1°. Las marcaciones de huella se realizarán en los horarios estipulados en el artículo 8 de este reglamento, en los relojes biométricos que estarán estratégicamente ubicados. La omisión al registro de huella o su no marcación en el dispositivo, conlleva al descuento en nómina del tiempo no registrado, o las sanciones estipuladas en este reglamento por insistencia o llegadas tardes. .

Artículo 20°. Sanciones: El incumplimiento por parte del Trabajador a lo establecido en el presente acuerdo acarreará sanciones, tanto civiles como penales, además de las Institucionales, según sea el caso. Igualmente el incumplimiento por parte del Trabajador de cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas, será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte del Empleador.

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 21°. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002.

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

Artículo 22°. 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 (CST, art. 159).

Artículo 23°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1°).

Artículo 24°. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo 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 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

Parágrafo 1°. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Artículo 25°. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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

Artículo

Artículo 26°. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) 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

Artículo 27°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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 (L. 51, art. 1°, dic. 22/83).

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 (L. 50/90, art. 26, núm. 5°).

Parágrafo 2°. Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del 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 con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo 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 (L. 789/2002, art. 26).

Parágrafo 2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Artículo 28°. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

Artículo 29°. 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 (CST, art. 178).

CAPÍTULO VIII 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 (CST, art. 186, núm. 1°).

Parágrafo: Los profesionales que laboran exponiéndose a rayos x, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

Artículo 31°. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa 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.

Parágrafo 1°. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

Artículo 32°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

Artículo 33°. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; 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 (CST, art. 189).

Artículo 34°. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Parágrafo 1°. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

Parágrafo 2°. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

Artículo 35°. 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.

Artículo 36°. 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 (D. 13/67, art. 5°).

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 (L. 50/90, art. 3°, par.).

CAPITULO IX PERMISOS, LICENCIAS, COMISIONES E INCAPACIDADES.

Artículo 37°. CENDIDTER LTDA., concederá a sus Trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de

grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a CENDIDTER LTDA., y a sus representantes y que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento.

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

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
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.
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.
4. 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 CENDIDTER LTDA., (Numeral 6, art. 57, C.S. del T.).

Parágrafo: Licencias Legales: Se definen estas como Licencia de Maternidad, Licencia de Paternidad y Licencia por Luto.

1. Licencia de Maternidad: La Trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - a. Licencia de Maternidad Preparto: Esta será de dos (02) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón medica la futura madre no puede optar por estas dos (02) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho 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 diecisiete (17) semanas postparto y una (01) preparto.
 - b. Licencia de Maternidad Postparto: Esta licencia tendrá una duración de dieciséis (16) semanas contadas desde la fecha del parto.
2. Licencia de Paternidad: El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles

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

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.

1. Licencia por Luto: El Trabajador tiene derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Abuelos, padres, hijos, nietos, y hermanos), primero de afinidad (Suegros, nueros, y yernos) y primero civil (Hijos adoptivos y padres adoptantes).

El Trabajador deberá informar de manera inmediata el fallecimiento a la oficina de recursos humanos y deberá acreditar dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes al fallecimiento con los registros civiles originales que demuestren dicha situación y el parentesco respectivo. 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.

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.

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

CAPÍTULO X SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.

Artículo 38°. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador convendrá con el Trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a destajo por tarea etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado por CENDIDTER LTDA., para tales efectos.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16, 21 y 340 del Código Sustantivo del trabajo y las normas concordantes en éstas, cuando el Trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la

estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a CENDIDTER LTDA., 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 en un valor del veinticinco por ciento (25%).

1. 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 %).
2. El Trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías, además las prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (art. 18, Ley 50 de 1990).

Artículo 39°. Se denominará jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (art. 133, C.S. del T.). **Artículo 35°.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará quincenal o mensualmente en el lugar donde el Trabajador preste sus servicios o mediante consignación efectuada en la cuenta de ahorros cuyo titular es el Trabajador, en una entidad financiera establecida por CENDIDTER LTDA., o por este último.

PERÍODOS DE PAGO

Artículo 40°. 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 y no podrá superar una mensualidad.
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 a más tardar con el salario del período siguiente (art. 134, C.S. del T.).

CAPÍTULO XI SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE,

REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 41°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los Trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del Trabajador.

Artículo 42°. Los servicios médicos que requieran los Trabajadores se prestarán por intermedio de las E.P.S. autorizadas por el gobierno, en donde aquellos se hallen afiliados.

Artículo 43°. Todo Trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, a su representante o el jefe inmediato, el cual hará lo necesario en la atención de los primeros auxilios o remitirá al Trabajador a la IPS 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 diese aviso dentro del término indicado y no se sometiese al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 44°. El Trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan CENDIDTER LTDA., en determinados casos.

El Trabajador que sin justa causa se negase a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, se verá expuesto a la suspensión del pago de las prestaciones económicas establecidas por parte de la EPS o ARL según el caso, y no será asumida por CENDIDTER LTDA., como consecuencia de esa negativa.

Parágrafo: 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 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de CENDIDTER LTDA., facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91)

Artículo 45°. Los Trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular, a las

que ordene CENDIDTER LTDA., para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de máquinas y demás elementos de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo.

Artículo 46°. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios o la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuera necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el decreto 1295 de 1.994 ante la EPS y la ARL.

Artículo 47°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el Trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe del Área o quien haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 48°. En los casos que un accidente de trabajo haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, CENDIDTER LTDA., prestará los primeros auxilios y remitirá al Trabajador accidentado a la IPS para su respectiva atención médica. CENDIDTER LTDA., previa investigación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y una vez terminada la investigación del accidente, faculta a CENDIDTER LTDA., para la terminación del vínculo o la relación laboral o las sanciones determinadas en el presente reglamento, por justa causa y se iniciará el proceso de solicitud de autorización al Ministerio del Trabajo respetando el derecho a la defensa.

CENDIDTER LTDA., no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el Trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa. En caso de recibir extemporáneamente un aviso de accidente de trabajo los responsables reportarán inmediatamente en los términos del decreto 1295 del 1994 a la ARL Y EPS y simultáneamente se iniciará una investigación disciplinaria al Trabajador para determinar las causas del no aviso oportuno y se aplicarán las sanciones correspondientes del presente reglamento.

Artículo 49°. De todo accidente se llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en CENDIDTER LTDA., deberá ser informado por la empresa a la entidad administradora de riesgos y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética de los que pueden declarar.

Todo accidente laborales y a la entidad promotora de salud en forma simultánea, dentro de los dos días siguientes. Cuando se trate de un accidente mortal CENDIDTER LTDA., adelantará inmediatamente una investigación por escrito del accidente de trabajo a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de esclarecer los hechos que dieron origen al accidente.

Artículo 50°. 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 pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes. (Decreto Ley 1295 de 1.994, la Ley 776 de diciembre de 2.002 y la Ley 1562 de 2012).

CAPÍTULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y TRABAJO CON MENORES DE EDAD

Artículo 51°. Prohibición de Realizar Trabajos Peligrosos y Nocivos. (Art. 117 Ley 1098 de 2006) Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de Trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. En especial 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 donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasan ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias reactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposiciones a radiaciones ultravioletas infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

6. Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde generan agentes biológicos patógenos.
7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
8. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 52°. Edad Mínima de Admisión al Trabajo y Derecho a La Protección Laboral de los Adolescentes Autorizados para Trabajar. (Art. 35 Ley 1098 de 2006) La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo.

La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales. 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 Protección 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 Protección Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garantice plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Artículo 53°. Autorización de Trabajo para los Adolescentes. (Art. 113 Ley 1098 de 2006). Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal. La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del Trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si éste no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente Trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

Artículo 54°. Jornada de Trabajo. (Art. 114 Ley 1098 de 2006). La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la **noche**.

Artículo 55°. Salario. (Art. 115 Ley 1098 de 2006) Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

Artículo 56°. Derechos en caso de maternidad. (Ley 1098 de 2006). Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes

de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE DISCIPLINA Y ORDEN

Artículo 57°. Los Trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respetar a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía e inteligencia 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 CENDIDTER LTDA.
5. Ejecutar los trabajos que se confieren 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. Decir siempre la verdad y tomar como norma de conducta la más estricta veracidad para con CENDIDTER LTDA.
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 CENDIDTER LTDA., en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Guardar respeto a los clientes de CENDIDTER LTDA. Asimismo, dar buen trato y ser corteses y afables con las personas que traten asuntos con ellos.
12. Comunicar a sus superiores las ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que pueda beneficiar a CENDIDTER LTDA.
13. Atender las indicaciones que CENDIDTER LTDA., haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, decisiones administrativas y memorandos etc., relacionados con el servicio.
14. Mantener buenas relaciones y respetar a los contratistas y Trabajadores que presten servicios tales como celaduría, aseo, cafetería, mantenimiento, interventorías, transporte, asesorías, servicio técnico etc.
15. Acatar todas las prescripciones de seguridad e higiene contenidas en la Ley o los reglamentos, y evitar a toda costa la producción de riesgos que afecten la salud y la vida propia o de otros.

16. Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por el empleador en las actividades propias del trabajo.
17. Coadyuvar en la preservación de los bienes de CENDIDTER LTDA., y para el efecto, sugerir honradamente los cambios y mejoras que deban, a su juicio, hacerse.
18. Participar activamente en las actividades tendientes a mejorar los aspectos de seguridad e higiene del trabajo, velar por la conservación de la vida y salud propias y de la de los demás Trabajadores así como por la de los terceros usuarios (clientes) de CENDIDTER LTDA., Velar por la debida conservación de los bienes de CENDIDTER LTDA., avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta de almacenamiento o indebido almacenamiento. Así mismo avisar al patrono en caso de deterioro de las herramientas y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.
19. Utilizar el correo electrónico, el internet, las claves de acceso al sistema, el software de CENDIDTER LTDA., y demás herramientas de trabajo en forma racional y objetiva, únicamente para el cumplimiento de sus funciones y la realización de sus labores.
20. Dar aviso oportuno a su jefe inmediato, sobre la comisión de hechos violatorios de este reglamento o del reglamento de higiene y seguridad de CENDIDTER LTDA.
21. Dar pronto aviso a las autoridades de cualquier delito que se perpetre en CENDIDTER LTDA., sin consideración de quien sea el sujeto activo o pasivo del delito.
22. Asistir puntualmente a las capacitaciones programadas por CENDIDTER LTDA., salvo impedimento debidamente comprobado a juicio del empleador.
23. Reembolsar a CENDIDTER LTDA., lo pagado por esta en caso de no asistir después de estar debidamente inscrito a una capacitación y cuyo costo sea asumido por la organización CENDIDTER LTDA.
24. Reembolsar los dineros por auxilio educativo que fueron entregados por la organización, si el Trabajador incumple las condiciones de la decisión administrativa que lo reglamenta.
25. Prestar sus servicios en horas extraordinarias cuando las necesidades de CENDIDTER LTDA., así lo amerite.
26. No comunicar a terceros no autorizados información que sea catalogada como reservada y que haya conocido de la misma durante la vigencia del contrato.
27. Velar por el Cuidado y el buen uso de los elementos de Protección Personal.
28. Dar estricto cumplimiento a los manuales, procedimientos y demás documentos internos adoptados por CENDIDTER LTDA., para la ejecución de las actividades propias del cargo.

29. Dar aviso inmediato a CENDIDTER LTDA., cuando por su conocimiento puede inducir que con alguna decisión se está infringiendo una disposición de orden legal.

Parágrafo 1°: Los deberes anteriores no excluyen ni limitan al Trabajador para cumplir con aquellos deberes particulares y generales que se den durante la vigencia del contrato y en la ejecución de cargo, siempre y cuando los mismos no afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, al tenor del artículo primero, ordinal b) de la Ley 50 de 1990. Parágrafo Segundo: Se deja plenamente establecido que las directivas o Trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública ni grupos al margen de la Ley.

CAPITULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 58°. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los Trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Crear y mantener un Comité de Convivencia Laboral que se encargue de escuchar, 15 , corregir y conciliar, de acuerdo a su competencia y con base en su reglamento, cualquier clase de conducta definida como Acoso Laboral.
3. Acatar y hacer cumplir las medidas preventivas que en relación con conductas definidas como Acoso Laboral, le puedan hacer el Comité de Convivencia Laboral, El Inspector de Trabajo, Defensoría del Pueblo o cualquier otro Centro de Conciliación, al cual haya acudido el ofendido.
4. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.
5. Procurar a los Trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
6. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a estos efectos el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades de salud.
7. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
8. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del Trabajador, sus creencias y sentimientos.

9. Conceder al Trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
 10. 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 por escrito, hacerle practicar examen médico de retiro, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiera 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 presenta donde el médico respectivo para las practicas del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
 11. 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.
 12. Si el Trabajador prefiere radicarse en otro lugar, costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandará su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del Trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
 13. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de Trabajadores menores que ordena la Ley.
 14. Conceder a las Trabajadoras que están en periodos de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
 15. Conservar el puesto a las Trabajadoras que están disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a Trabajadoras en tales períodos o que si acuden a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
 16. Llevar un registro de inscripciones de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
 17. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respecto a las Leyes.
 18. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste 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 a la E.P.S. autorizada por el gobierno a todos los Trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en CENDIDTER LTDA., (art. 57, C.S. del T.).
 19. Conceder al Trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.
 20. 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 legal mensual vigente en CENDIDTER LTDA. (Artículo 57. CST)
- Artículo 59°.** Son obligaciones especiales del Trabajador:
1. Cumplir con el horario de trabajo establecido por CENDIDTER LTDA., para el cumplimiento de sus labores
 2. Utilizar los elementos de protección que CENDIDTER LTDA., suministre para la realización de trabajos peligrosos o en áreas de relativo riesgo.
 3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
 4. Destinar a su uso en las labores contratadas, el calzado y vestido que le suministre el empleador.
 5. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta CENDIDTER LTDA., a sus representantes según el orden jerárquico establecido.
 6. Observar las demás disposiciones que surjan de la naturaleza del contrato de trabajo.
 7. Comunicar oportunamente a CENDIDTER LTDA., las observaciones que estime que conducen a evitarle daños y perjuicios.
 8. Registrar en las oficinas de CENDIDTER LTDA., su domicilio y dirección y dar aviso dentro de los cinco (05) días siguientes cualquier cambio que ocurra.

9. No comunicar a otros Trabajadores o a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, confidencial y cuya divulgación puede ocasionar perjuicios a CENDIDTER LTDA., y otros compañeros de trabajo, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. 1
10. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
11. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en el Código de Ética (o su equivalente) de la Compañía.
12. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
13. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de CENDIDTER LTDA., o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
14. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de CENDIDTER LTDA.
15. Impedir el desperdicio de materiales y conservar los faltantes, llevando siempre un registro de los mismos.
16. Cumplir las políticas de uso de los servicios informáticos estipulado en el documento que entrega CENDIDTER LTDA., en su proceso de contratación.
17. No revelar procesos técnicos, industriales, comerciales o información que CENDIDTER LTDA., considere como reservados y que haya conocido con ocasión del servicio que preste para esta.
18. Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos y determinaciones administrativas que por cualquier circunstancia llegue a conocer.
19. No publicar información que hubiese obtenido con ocasión a la relación laboral y que sea catalogado como reservada o confidencial en redes sociales o cualquier medio de internet o comunicación masiva.
20. Es responsabilidad del empleado cuando este a su cargo, ser cuidadoso y precavido en las solicitudes de material, de ser comprado algún material que no sirviera se tomaran las medidas correctivas correspondientes y se procederá a los descuentos requeridos.
21. Informar a sus superiores cuando conozca de algún delito que se esté cometiendo contra CENDIDTER LTDA., ya sea por personal interno o externo.
22. Informar a sus superiores cuando otro compañero este robando o haya dañado cualquier elemento de la compañía.
23. Comunicar a la Administración de CENDIDTER LTDA., inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que esta pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
24. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, y colaborar también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
25. Someterse a todas las medidas de control que establezca CENDIDTER LTDA., a fin de obtener la puntual asistencia general.
26. Observar estrictamente lo establecido por CENDIDTER LTDA., para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
27. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique CENDIDTER LTDA., por razones de trabajo.
28. Someterse a los controles y medidas indicados por CENDIDTER LTDA., para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.
29. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por CENDIDTER LTDA., dentro o fuera de su campus, a los que se le invita o se le indica participar.
30. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la empresa o sus representantes.
31. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el Trabajador con la empresa.
32. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la empresa por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del Trabajador.
33. Evitar que personas extrañas a CENDIDTER LTDA., utilicen los servicios y beneficios destinados por esta a sus Trabajadores y a sus familiares.
34. Para aquellos Trabajadores a quienes la empresa suministre dotación, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones.
35. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
36. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije CENDIDTER LTDA.,

- someterse a los exámenes médicos obligatorios.
37. No ingresar a páginas como las de redes sociales, entre otras páginas, en horario laboral.
 38. Cuando se destine un teléfono celular con plan de minutos, las llamadas que realice el empleado son exclusivamente para la ejecución de su labor y no podrá prestarlo a los compañeros de trabajo ni hacer llamadas personales.
 39. Al personal que requiera de informes, es indispensable que los diligencien completamente y lo entreguen al jefe inmediato máximo al siguiente día.
 40. No utilizar palabras despectivas hacia sus compañeros de trabajo por razones de sexo, color, religión etc.
 41. No faltar al respeto a sus superiores o compañeros de trabajo de cualquier manera sea física o verbal.
 42. Conocer las conductas definidas como Acoso Laboral y abstenerse de incurrir en ellas, por acción u omisión.
 43. Poner oportunamente en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, cualquier hecho o conducta definida como Acoso Laboral, de la cual considere que es víctima o tenga conocimiento.
 44. Asistir puntualmente a las citaciones y cumplir con las recomendaciones que de carácter correctivo le haga el Comité de Convivencia Laboral.
 45. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
 46. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial establecido por CENDIDTER LTDA.
 47. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña y que tengan que ver con el aseo y mantenimiento simple de los equipos y lugar de trabajo.
 48. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de CENDIDTER LTDA., por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.
 49. Velar por el cuidado y buen uso de los muebles y enseres que se encuentran en todas las instalaciones garantizando su orden, limpieza y adecuada utilización. Así mismo el buen uso de los elementos consumibles como son elementos de papelería, insumos para impresoras, papel y elementos de aseo y cafetería.
 50. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le haya indicado su superior inmediato.
 51. Dar cumplimiento estricto a la normatividad interna de CENDIDTER LTDA., tales como el Reglamento Interno de Contratación, el Manual de Administración de Contratos y demás Reglamentos, Instructivos y Procedimientos vigentes.
 52. Abstenerse de entablar relaciones que comprometan los intereses de CENDIDTER LTDA., con contratistas, proveedores, interventores y demás terceros ajenos a CENDIDTER LTDA.
 53. Colaborar con las investigaciones internas que se adelanten dentro de la organización.
- PARÁGRAFO PRIMERO: OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LOS CONDUCTORES:** Los conductores que manejen cualquier clase de vehículos en CENDIDTER LTDA., tienen las siguientes obligaciones especiales:
1. Dar cuenta inmediata a los representantes de la empresa de las fallas de funcionamiento que observen en los vehículos a su cargo a fin de que ellas puedan ser subsanadas oportunamente y reparadas de manera definitiva o provisional, según el caso.
 2. Tener especial cuidado en el manejo del vehículo que se le encomiende tratándolo con suavidad y en forma técnica, evitando siempre las velocidades excesivas y la violación de las normas de tránsito.
 3. Avisar en la forma más rápida posible a la empresa cuando sucedan accidentes en los cuales se presenten lesiones personales o daños graves en el vehículo y seguir los procedimientos establecidos para la reclamación de las indemnizaciones de seguros.
 4. Mantener la licencia de conducción vigente y en la categoría correspondiente, de acuerdo con las Leyes que lo requieran. Estar pendiente de la vigencia de los documentos del vehículo incluido el SOAT, revisión técnico mecánica, equipo de carretera y demás elementos exigidos por las autoridades de tránsito.
 5. Informar cualquier tipo de anomalía con los vehículos, colisión, robo, sustracción de mercancía del vehículo.
 6. Utilizar el vehículo de la empresa solo con fines laborales.
 7. Estar pendiente de que el vehículo se encuentre con suficiente combustible.
 8. En caso de que evidencien algún tipo de fraude o de delito en contra de CENDIDTER LTDA., deberán avisar oportunamente a la empresa para tomar medidas ante las autoridades competentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LOS AUXILIARES DE CARTERA:

1. Aplicar correctamente los pagos de los clientes.
2. Comunicarse con los clientes que presenten mora en los pagos acordados con la empresa y generar compromisos de pago.
3. Revisar documentos como los recibos de caja, consignaciones etc.
4. Hacer seguimiento al cumplimiento de compromisos adquiridos por los clientes.
5. Hacer seguimiento a las carteras de la empresa.
6. Controlar los cheques recibidos y los devueltos.
7. Generar informes del estado de cartera.

**CAPÍTULO XV
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA
EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

Artículo 60°. Se prohíbe a la empresa: Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los Trabajadores sin autorización previa de estos y por escrito, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

1. 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.
2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la Ley los autorice. c. En cuanto a las cesantías CENDIDTER LTDA., puede retener el valor respectivo en los casos en los artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Exigir o aceptar dinero del Trabajador como gratificación para que le 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 ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los Trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo o signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista Negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los Trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

8. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los Trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los Trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los Trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59, C. S. del T.).
10. Ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de conducta o hecho definido como Acoso Laboral
11. Ejecutar cualquier clase de acto retaliatorio contra quien denuncia o coloca una queja por actos definidos como Acoso Laboral, o contra quienes sirven de testigos en estos mismos hechos.
12. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.

Artículo 61°. Se prohíbe a los Trabajadores:

1. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de CENDIDTER LTDA., excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
2. Cambiar turnos de trabajo sin autorización de la empresa.
3. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso del superior, durante la jornada laboral.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
5. Dormir o acostarse en el sitio de trabajo o no avisar que se encuentra enfermo o imposibilitado para trabajar normalmente.
6. Negarse en el cumplimiento de sus funciones, sin causa justificada, a cumplir órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.
7. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.
8. Dejar de elaborar o hacer incorrectamente, el registro diario de actividades, planillas, registros del sistema de calidad o cualquier otro informe de trabajo propio de su cargo o que se le solicite.
9. Efectuar cualquier acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de las actividades de CENDIDTER LTDA.

10. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para asistir a la E.P.S. o A.R.L.
11. Asistir al trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas, estimulantes o alucinógenas; ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes o tóxicas en el lugar de trabajo, casas fiscales, campamentos o cualquiera de las instalaciones de la empresa.
12. Trabajar sin camisa y calzado. El no uso de los implementos de protección personal y no atender las indicaciones consignadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es considerada como falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.
13. Trabajar sin utilizar los elementos de protección y seguridad suministrados por la empresa, así como la dotación de calzado y vestido de labor, en el caso de todo el personal al que se le suministre.
14. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
15. Sustraer de talleres o del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
16. Utilizar los elementos de comunicación como Internet, fax, radio, teléfono para actividades que no tienen que ver con el objeto de la empresa.
17. Instalar software sin autorización de la Unidad Informática.
18. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
19. Darle un uso personal e inadecuado a la papelería, a las herramientas informáticas tales como computadores, red de datos, internet, dispositivos de impresión, fotocopiadoras, acceso a los servidores, uso de los canales de conectividad, videoconferencias, memorias USB, videobeam, TV LCD, correo electrónico, tarjetas de acceso, teléfonos, fax, salas de juntas, salas de video conferencias, entre otros.
20. Prestar servicios a cualquier otra empresa o persona natural y/o mantener con ella intereses comerciales, técnicos o semejantes en asuntos relacionados con CENDIDTER LTDA. sin previa autorización de la Presidencia.
21. Incumplir con las labores de aseo y mantenimiento de la maquinaria o de los útiles y sitios de trabajo, o hacerlo en forma incompleta.
22. Operar sin debida autorización vehículos, maquinaria o equipos distintos a los que le han asignado.
23. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
24. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o de terceras personas (contratistas independientes y otros), edificios, máquinas, vehículos, equipos y demás elementos de la empresa incluyendo dormitorios y sus elementos; introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de CENDIDTER LTDA.
25. Causar daño o hacer chanzas pesadas que atenten contra la integridad personal de los compañeros en horas fuera de la jornada laboral.
26. Originar riñas, discordias o discusiones con otros Trabajadores de CENDIDTER LTDA., o terceros (contratistas independientes, C.T.A.)
27. Faltar al respeto, burlarse o insultar a un superior, demás compañeros o personas que en un momento dado se encuentren dentro de las instalaciones de CENDIDTER LTDA., bien sea como visitantes, contratistas independientes o Trabajadores en misión.
28. Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como Acoso Laboral.
29. Presentar sin estar seguro y tener pruebas, quejas o denuncias temerarias sobre conductas o hechos considerados como Acoso Laboral.
30. Causar cualquier daño en los baños, vestieres, cafeterías, sanitarios o cualquier otro sitio de las áreas de trabajo.
31. Salir o entrar a las instalaciones de CENDIDTER LTDA., con paquetes sin permitir ver su contenido por parte de los celadores o persona encargada.
32. Entrar a las oficinas o permanecer en sus alrededores en las horas no autorizadas para el uso de estos, sin orden expresa de su jefe inmediato.
33. Sustituir a un compañero en cualesquier forma irregular, empleando a propósito la tarjeta o el carné interno de otro empleado o prestar el suyo.
34. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes o la vigilancia especial.
35. Fumar dentro de las instalaciones de CENDIDTER LTDA.
36. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías o préstamos para vivienda, promesa de compra-venta u otros documentos necesarios que le exija el empleador, documentación ficticia, falsa o dolosa.
37. Emplear los dineros del anticipo de cesantías o préstamo para vivienda en fines distintos a los previstos en el presupuesto o solicitud inicial.

38. Tomar para sí o para terceros, sin consentimiento, dineros de propiedad de CENDIDTER LTDA., o de otros Trabajadores.
39. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio, pagarés o cualquier otro instrumento negociable, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a CENDIDTER LTDA., o con destino a sus acreedores, clientes, Trabajadores.
40. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
41. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la empresa o le causen trastornos a sus actividades.
42. Encubrir fallas, dar testimonio falso, presentar informes incompletos, o declaraciones que deformen u oculten la verdad.
43. Suministrar a extraños sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas, montajes o procedimientos de la empresa.
44. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
45. Ejecutar acciones de acoso laboral a sus subordinados y compañeros de trabajo
46. Desobedecer o violar cualquiera de las disposiciones e indicaciones contenidas en el reglamento de higiene y seguridad industrial o no observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
47. Negarse a colaborar en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecte las personas o las cosas de CENDIDTER LTDA.
48. Negarse a asistir a capacitaciones o entrenamientos que programe CENDIDTER LTDA.
49. Retirar de la empresa o de los sitios indicados por esta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente.
50. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato.
51. Dar información a terceros sobre recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, direcciones, teléfonos de los dueños o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de los mismos.
52. Ejecutar funciones que no corresponde a su cargo.
53. Utilizar el celular personal durante la jornada laboral.

CAPÍTULO XVI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 62°. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento,

en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

Artículo 63°. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus 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 empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.
La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

Artículo 64°. Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

CAPÍTULO XVII PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y NORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 65°. Mantener el orden y la disciplina son funciones del Gerente General y el área de Gestión Humana, por lo mismo serán ellos o sus delegados los encargados de conocer y tramitar las sanciones disciplinarias al personal de CENDIDTER LTDA., Las sanciones disciplinarias las impone el Jefe de Gestión Humana o su delegado y/o las personas autorizadas.

Artículo 66°. Cuando un representante de CENDIDTER LTDA., deba aplicar una sanción disciplinaria, seguirá el procedimiento que se establece a continuación:

1. Cuando se tenga conocimiento de la falta, se hará la investigación sobre la misma y si considera que hay mérito para aplicar una sanción se citará al Trabajador notificándolo al mismo para que se presente a descargos por la(s) falta(s) cometida(s) o para que dé explicaciones por escrito de las conductas endilgadas. El llamado a descargos se realizará dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha en la cual se tuvo conocimiento de la falta cometida por el Trabajador, término que podrá ser prorrogado de manera unilateral por CENDIDTER LTDA., por un período de hasta (30) días hábiles más.
2. Si después de surtida la diligencia de descargos es necesario aclarar o ampliar la información contenida en la misma, la empresa podrá citar de nuevo al trabajador a una ampliación de descargos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la primera diligencia, término que podrá ser prorrogado de manera unilateral por CENDIDTER LTDA., por un período de hasta (15) días hábiles más.
3. Al Trabajador inculpado se le deberá dar oportunidad de ser escuchado o de presentar explicaciones escritas al respecto y deberá presentar descargos dentro del término señalado y podrá presentarse con un (1) compañero de trabajo para que obre como testigo si así lo desea. El Trabajador inculpado que no presente o no se presente a hacer sus descargos o no de sus explicaciones dentro de los términos establecidos, se presume que renuncia a este derecho de defensa y deja en libertad a CENDIDTER LTDA., para continuar el trámite respectivo. De todo lo tratado en la diligencia de descargos deberá levantarse un acta que será firmada por las personas que estuvieron presentes e intervinieron en ella.
4. La diligencia de descargos podrá ser tomada directamente en el área de Gestión Humana si el Trabajador se encuentra en la sede principal. Cuando CENDIDTER LTDA., así lo considere, también se podrán adelantar los procesos disciplinarios mediante el sistema de la oralidad, basado en la grabación digital por audio y/o video de todas o algunas de las diligencias que integran el debido proceso disciplinario.
5. De igual forma podrán realizarse las respectivas diligencias a través de la utilización de medios tecnológicos, tales como, cruce de correos electrónicos, llamadas a través de teléfonos fijos o

celulares, video llamadas por cualquier plataforma tecnológica, y en general a través de cualquier medio de comunicación idóneo. Para los mismos efectos del presente numeral y cuando no sea posible la práctica de la diligencia de descargos al Trabajador de manera personal, a través del superior inmediato, su delegado, o por comunicación instantánea, el Jefe de Gestión Humana o su delegado podrá solicitarle a aquel sus explicaciones y justificaciones frente a la(s) presunta(s) falta(s) cometida(s) por escrito para que ejerza de esta manera su derecho a la defensa.

6. Las respuestas a los descargos, las deberá entregar el Trabajador en la dirección de las oficinas de la sede principal de CENDIDTER LTDA., o al correo electrónico del área de gestión humana dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación del requerimiento de descargos, los cuales podrán ser ampliados de acuerdo con la complejidad del caso por parte del Jefe de Gestión Humana o su delegado.
7. Con base en las pruebas allegadas y en las diligencias de descargos el Jefe de Gestión Humana o su delegado, tomará la decisión correspondiente, la cual comunicará al Trabajador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, término que podrá ser prorrogado hasta por quince (15) días hábiles más por parte de CENDIDTER LTDA., de manera unilateral cuando las circunstancias del caso así lo ameriten. En caso de que la decisión tomada por parte del Jefe de Gestión Humana o su delegado corresponda a la suspensión temporal del contrato de trabajo, los días que se señalen como fechas para hacer efectiva la misma, podrán ser señalados dentro de los dos (02) meses siguientes a la fecha de notificación de la decisión.
8. Contra las decisiones disciplinarias consistentes en la Suspensión del Contrato de Trabajo y la Terminación Unilateral del Contrato por Justa Causa Imputable al Trabajador procederá el recurso de Apelación, los cuales se interpondrán y resolverán en los siguientes términos: Recursos y Términos para la presentación de los mismos ante las medidas disciplinarias impuestas al Trabajador:
9. Para el caso de Suspensiones Disciplinarias: El Trabajador que sea objeto de una sanción disciplinaria consistente en la suspensión del contrato de trabajo podrá presentar Recurso de Apelación frente al Gerente de la empresa. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el Trabajador o su apoderado dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la suspensión del contrato de trabajo. El recurso de Apelación en la medida de Suspensión del Contrato de Trabajo, se concederá en el efecto suspensivo, es decir que la decisión de suspensión no será efectiva hasta tanto no se resuelva de fondo el recurso de apelación. La empresa resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles

siguientes a la fecha de la presentación del mismo por parte del trabajador.

10. Para el caso de Terminación Unilateral del Contrato de trabajo con Justa Causa. El Trabajador que sea objeto de una sanción disciplinaria consistente en la Terminación Unilateral del Contrato de trabajo con justa causa podrá presentar Recurso de Apelación frente al gerente de la organización. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el Trabajador o su apoderado dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la terminación del contrato. El recurso de Apelación frente a la decisión de la terminación unilateral por justa causa del contrato de trabajo por parte de la empresa, se concederá en el efecto devolutivo, es decir que no se suspenderá la decisión tomada en primera instancia, la cual tendrá efectos inmediatos a partir de la fecha en que se enuncie en la decisión respectiva. La empresa resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación del mismo por parte del trabajador. En caso de que la decisión de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, sea revocada por la Gerente de CENDIDTER LTDA., se procederá al reintegro del Trabajador y se reconocerán los salarios dejados de percibir desde la fecha de la decisión hasta el momento del reingreso.

Parágrafo 1. : En caso de que los recursos sean presentados a través de un apoderado, será necesario hacer llegar junto con el escrito de la apelación el poder respectivo debidamente autenticado. En caso de que este documento no se allegue con el escrito, el mismo será improcedente por falta de representación y se entenderá como no presentado.

Parágrafo 2. Si el Trabajador no presenta y sustenta el recurso de apelación dentro de los términos señalados, la sanción quedará en firme.

Parágrafo 3. Sin perjuicio de lo anterior, el Trabajador tendrá igualmente la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria para controvertir las decisiones emanadas del empleador. Todo lo anterior en consonancia por lo dispuesto por la sentencia C- 593 de 2014 proferida por la Corte Constitucional Colombiana como garantía del debido proceso disciplinario en actuaciones laborales.

Artículo 67°. Medios de Prueba: Dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los Trabajadores, podrán utilizarse todos los medios de prueba aceptados por la Ley, pero en especial se podrán utilizar los siguientes medios de prueba:

1. Descargos, Testimonios y Declaraciones de los Trabajadores, los cuales podrán contar con el carácter de reservados según las circunstancias.
2. Documentos escritos, videos y fotografías tomados por cámaras de seguridad o cualquier medio tecnológico.

3. Periciales, tales como pruebas de polígrafo, informes de expertos, alcoholímetros, notificaciones de correos electrónicos, oficios, etc.

Parágrafo: Sanciones: Una vez comprobadas las faltas CENDIDTER LTDA., podrá imponer las siguientes sanciones:

1. Llamado de atención verbal
2. Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del Trabajador
3. Suspensión del contrato de trabajo
4. Terminación Unilateral con Justa Causa del contrato de trabajo imputable al Trabajador.

La suspensión del contrato de trabajo podrá ser hasta de ocho (08) días si es por primera vez, y de hasta dos (02) meses si hay reincidencia en la falta.

CAPÍTULO XIII **JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN** **UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Artículo 68°. Faltas Graves constitutivas de causal de terminación del Contrato de Trabajo: Fuera de las señaladas en el artículo 7° 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 CENDIDTER LTDA., sin previo aviso, además de las que se hayan previsto con esta modalidad en el contrato individual, las siguientes que la empresa califica como graves:

1. Faltar al trabajo, sin justificación inmediata o al menos oportuna, no siendo por huelga legal, por fuerza mayor y/o por caso fortuito.
2. La falta total del Trabajador al trabajo durante un día de trabajo, sin excusa suficiente, aunque no cause perjuicio a CENDIDTER LTDA., la violación grave por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de las prohibiciones establecidas en el presente reglamento, en los manuales de responsabilidades, código de ética (o su equivalente) y demás reglamentos internos afines o en el respectivo contrato de trabajo.
3. La falta total del Trabajador al trabajo en la mañana o en la tarde, o en cualquiera de los turnos de trabajo que se le haya fijado, sin excusa suficiente y por segunda (2ª) vez, aunque no cause perjuicio en CENDIDTER LTDA.
4. No dar aviso oportuno al empleador acerca de la imposibilidad de asistir a laborar en determinado día o cuando por alguno motivo no pueda ingresar a laborar en las horas determinadas según la jornada de trabajo correspondiente.
5. Negarse a aceptar cambio de jornada y/o turno, u oponerse al traslado transitorio o aún permanente de puesto, que en cualquier momento de acuerdo con sus necesidades le asigne el Empleador, sin causar detrimento salarial ni desmejora de categoría, pero sí eventualmente afectar los recargos salariales.
6. Negarse a laborar tiempo suplementario en casos en que el Empleador, conforme a sus muy especiales necesidades, así lo precise y disponga.

7. Cambiar de jornada y/o turno de trabajo, sin la previa autorización del Empleador.
8. No estar debidamente dispuesto en el lugar de trabajo pasada la hora exacta en que empieza su labor y/o no permanecer allí laborando hasta la terminación de la jornada y/o turno correspondiente.
9. Ingerir licor en horas de trabajo o sustancias enervantes, alucinógenas o sicotrópicas, aún en cantidades mínimas.
10. Presentarse a laborar en la jornada y/o turno, con síntomas o signos de ebriedad, guayabo, tufo o aún de mero alicoramamiento, o bajo los efectos de drogas enervantes o alucinógenas así sea por primera vez, o ingerir bebidas alcohólicas y narcóticos durante las horas de trabajo, o en el intervalo de la jornada o turno dentro o fuera de las instalaciones del Empleador, así sea en cantidad mínima.
11. No realizar personalmente la labor en los términos estipulados, o confiar a otro Trabajador sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo cualquiera que sea éste.
12. Aún en caso de orden y/o permiso, gastar sin motivo justificado para cada caso, más tiempo del normal y necesario en cualquier acto, labor o diligencia dentro o fuera de las instalaciones del Empleador, o ejecutar en forma intempestiva o paulatina y/o de manera defectuosa, las labores que le corresponda realizar, no obstante contar con suficiente trayectoria y experiencia en el oficio, o interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros Trabajadores o el de las máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por el Empleador.
13. Hacer uso indebido de las atribuciones o de las funciones que le han sido conferidas para el ejercicio de sus deberes y/o obligaciones contractuales.
14. No acatar o no cumplir de manera inmediata y oportuna las órdenes que en cualquier momento se le impartan en cuanto al modo, tiempo y/o cantidad de trabajo, siempre que ellas no lesionen su dignidad.
15. No emplear siempre durante la jornada y/o turno y en el ejercicio de sus funciones, las prendas protectoras y los elementos, implementos y uniformes de dotación suministrados por el Empleador, y/o utilizarlos desaseados y/o en deficiente estado de funcionamiento.
16. Provocar, instigar, reñir, pelear o tomar parte en juegos de manos dentro de las dependencias del Empleador, o en sus inmediaciones, sea o no en horas de trabajo.
17. Fomentar ambiente de recelo y desconfianza; hacer verbalmente o mediante material impreso o escrito, afirmaciones ofensivas, insultantes o denigrantes para desacreditar o mofarse del Empleador, de su personal directivo, de los Trabajadores o de sus productos, materia prima, maquinaria y/o mercancía.
18. Dirigir, incitar o colaborar en disturbios que afecten la disciplina, bien sea dentro o fuera de las instalaciones.
19. Descuidarse en el trabajo o ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o riesgo su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, herramientas, materias primas, productos elaborados, enseres, equipos, implementos, edificios o lugares de trabajo.
20. Hacer aún de manera no intencional, peligroso el sitio de trabajo por violación de las normas sobre seguridad y/o higiene; no someterse oportunamente a los exámenes médicos prescritos por las autoridades y/o el Empleador, y/o no utilizar permanentemente los implementos indispensables destinados a tratamiento médico o a la prevención de accidentes o de enfermedades laborales.
21. Provocar deliberadamente un accidente de trabajo, o que éste se produzca por culpa de la víctima.
22. Participar en cualquier clase o tipo de motines, paros, o actos colectivos contra el Empleador o cualquiera de sus directivos y/o superiores, o adherirse activamente así sea aún por solidaridad, a las huelgas, paros o mítines de otras empresas.
23. Incitar a cualquiera de los Trabajadores del Empleador, para que desconozca órdenes o instrucciones impartidas por los directivos.
24. Participar en acto colectivo frente al Despacho o residencia de cualquier directivo del Empleador, o de representante del mismo, profiriendo agravios, insultos o amenazas contra estos, o consignas con efectos intimidatorios o perturbadores.
25. Atemorizar, amenazar, ofender, coaccionar y/o intimidar a algún compañero de trabajo dentro o aún fuera de las dependencias del Empleador; agredirle de palabra o de hecho o faltarle al respeto con gestos, señas o palabras insultantes.
26. Participar, ejercitar, propiciar o intervenir en espionaje o sabotaje contra el Empleador.
27. Incitar, azuzar, y/o desafiar al Empleador, prevalido de cualquier circunstancia o motivo, y/o expresando desagrado en el cargo o en CENDIDTER LTDA., para que el Empleador lo despida, o lo eche, o le pase la carta de despido, utilizando tal terminología u otra(s) de significado análogo.
28. Todo acto de deslealtad y/o de traición contra el Empleador o contra sus superiores, sea de carácter comercial o de cualquiera otra índole y magnitud.
29. Discutir dentro de las instalaciones del Empleador, sobre temas relacionados con la vida privada propia o ajena, o sobre asuntos políticos o religiosos.
30. Utilizar paredes, puertas, tabiques o muros en las instalaciones del Empleador, para hacer dibujos, grafitis y/o escritos aunque ellos no sean ofensivos, ni pornográficos ni subversivos, o distribuir o redactar periódicos, hojas, volantes, circulantes, o documentos en contra del Empleador, de sus productos, sus compañeros de trabajo o de sus directivos.

31. Causar intencionalmente, o por desobediencia, o por negligencia y/o por descuido, daño a los edificios, maquinaria, herramientas, enseres, equipo, implementos, materias primas o productos elaborados pertenecientes al Empleador, o puestos a su cuidado; o vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad del Empleador sin autorización de éste. 32. Rehusar a dejarse requisar en sus vestidos, paquetes y/o bolsos cuando así lo exigiere o tuviere establecido o acostumbrado el Empleador.
32. Exhibir o suministrar a empleados y/o a ex empleados y/o a terceros, sin mediar autorización, documentos, facturas, libros, herramientas, equipos u objetos pertenecientes al Empleador, o expedir sin previa orden escrita en su nombre, o aún a título personal, constancias y/o certificados, utilizando elementos distintivos del Empleador como papel membretado o sellos.
33. No prestar plena cooperación cuando por cualquier circunstancia se vea amenazada la seguridad del Empleador, sus instalaciones y/o Trabajadores, sea ello en el transcurso de la jornada laboral o por fuera de ella.
34. Toda falta de honradez que el Trabajador cometa o intente cometer contra el Empleador, contra los compañeros de trabajo y/o contra los proveedores y/o clientes de ella, así sea en cuantía mínima.
35. El que el Trabajador cobre maliciosamente salarios, prestaciones, viáticos y gastos a que no tenga derecho.
36. Prestar y/o auto prestarse dineros, herramientas, enseres, equipos, implementos, materias primas o máquinas de propiedad del Empleador, para trabajos particulares, o utilizarlos para beneficio personal sin expresa previa autorización escrita del mismo.
37. Incurrir en cualquier falta u omisión en el cuidado, reporte y/o entrega inmediata de dineros, cheques, documentos y/o efectos de comercio que el Trabajador reciba, tenga en su poder y/o maneje en su labor, o el disponer de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o no rendir cuentas claras y oportunas de tales valores.
38. Para el caso de los Trabajadores que tengan dentro de sus funciones el recaudo de dinero, el hecho de recaudar dineros a nombre de CENDIDTER LTDA., y no consignarlo o entregarlo a la empresa dentro del día hábil siguiente al cobro efectuado.
39. El que el Trabajador exija o reciba para sí pago o gratificación de cualquier clase, por servicios que directamente o indirectamente sean prestados por la compañía.
40. Sacar o intentar sacar, o entregar a terceros o permitir que estos retiren de las instalaciones del Empleador, aún sin ánimo de apropiación, dinero, documentos, mercancías, enseres, equipos y/o implementos de trabajo o relacionados con el mismo, de propiedad del Empleador, sin expresa autorización del mismo, o sin percibir previamente para el caso de mercancía, el valor completo de su venta o el diligenciamiento apropiado de los documentos existentes para tal fin.
41. Abstenerse de informar inmediatamente a sus superiores sobre actos de hurto, robo, daños a las instalaciones, maquinaria, herramientas, enseres, materias primas, equipos, implementos o mercancías, o abuso de confianza contra el Empleador, que hayan llegado a su conocimiento, sea por percepción directa o por informes de terceros.
42. La Violación grave por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de las prohibiciones establecidas en el presente reglamento, en los manuales de responsabilidades, código de ética (o su equivalente) y demás reglamentos internos afines o en el respectivo contrato de trabajo.
43. Violar las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
44. Incurrir en acto inmoral de carácter sexual o de otra índole cualquiera, dentro de las instalaciones del Empleador, sea o no en horas de trabajo.
45. Negociar, utilizar o portar narcóticos, drogas enervantes o alucinógenas, así sea en dosis mínimas.
46. La reincidencia en las faltas que disciplinariamente hayan motivado una suspensión anterior.
47. Negarse por rebeldía o por cualquier otro motivo a suscribir las llamadas de atención, los memorandos, las actas de descargos, los comprobantes de pago de salarios o de créditos sociales, o cualquier otro documento que a criterio del Empleador o por tenerlo éste establecido, deba ser firmado por el Trabajador.
48. Mostrarse renuente para presentarse a rendir descargos o para responder el cuestionario que se le formule en la hora y fecha impuestas, o para concurrir a la ampliación de los mismos, o a cumplir las sanciones disciplinarias que se le impongan.
49. Incumplir las normas de procedimientos implementados por el Empleador.
50. Incumplir las obligaciones y/o infringir las prohibiciones contractuales legales y/o reglamentarias, y/o violar, aún por una sola vez, cualquiera de las prohibiciones especiales previstas en los artículos 51, 53 y 54 de este Reglamento.
51. Incumplir las obligaciones y/o infringir las prohibiciones contractuales legales y/o reglamentarias, y/o violar, aún por una sola vez, cualquiera de las prohibiciones especiales previstas en el Capítulo XVIII "Acoso Laboral".
52. Negarse a mantener al día los documentos de identificación cuando así lo exijan las autoridades respectivas, o a gestionar la inmediata obtención de duplicados cuando los haya perdido o extraviado.
53. Haber presentado certificados falsos para la admisión, o suministrado datos distorsionados en el formulario de Solicitud de Empleo, u ocultado

información solicitada en el mismo documento, y de la cual tenía o debía tener conocimiento.

54. Presentarle al Empleador informaciones y/o documentos falsos y/o inexactos, para obtener o tratar de obtener su ingreso a CENDIDTER LTDA., o para el pago justificado o no, de viáticos, liquidaciones parciales de cesantías, tiempo suplementario, trabajo en día de descanso obligatorio, o cualquier otro crédito social o personal, o para obtener una decisión de parte del Empleador, que a su juicio habría sido diferente si estos datos se ajustaran a la realidad.
55. Obtener o tratar de obtener permisos, licencias o incapacidades mediante informaciones falsas, acomodadas o inexactas.
56. Falsificar o adulterar documentos del Empleador.
57. Publicitar o comentar aún en forma indirecta a cualquier persona, asuntos internos o confidenciales del Empleador, conocidos en razón de su vinculación laboral con la misma.
58. No informar oportunamente al Empleador el haber sufrido accidente de trabajo, aún en el grado más leve o de apariencia insignificante, cuando tal silencio impida o retarde el procurarle al Trabajador accidentado primeros auxilios, asistencia médica y/o tratamiento adecuado.

Justas Causas por parte del Trabajador:

1. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el Trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
2. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al Trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones éticas, políticas o religiosas.
3. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.
4. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, por justa causa, debe manifestar a la otra, el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XIX PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONFIDENCIALIDAD

Artículo 69°. Propiedad Intelectual y Confidencialidad. CENDIDTER LTDA., ha adoptado los siguientes postulados como políticas de Propiedad Intelectual y Confidencialidad que regirán las relaciones contractuales entre la empresa y sus Trabajadores, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones previas:

1. Que el Empleador posee una información secreta que tiene un valor comercial para el desarrollo de negocios de importancia, información que el Trabajador, conocerá en razón de sus funciones.
2. Que el Trabajador además participará en actividades de desarrollo de obras, creaciones y nuevas invenciones en desarrollo de las funciones para las cuales ha sido contratado.
3. Que es necesario que se establezcan los términos, condiciones y obligaciones bajo los cuales deberá ser manejada la información que el Trabajador conocerá en razón de sus actividades laborales, lo mismo que frente a las creaciones desarrolladas en la misma actividad laboral.

Artículo 70°. De la Propiedad Intelectual. Definición: Se entiende por Propiedad Intelectual el conjunto de derechos y prerrogativas sobre todas las creaciones del ingenio humano que, en cualquier campo del saber, puedan ser objeto de definición, reproducción, utilización o expresión por cualquier medio conocido o por conocer, y respecto de los cuales el Estado y la legislación vigente ofrecen especial protección y comprende:

1. El Derecho de Autor y Derechos Conexos: obras artísticas, científicas y literarias; software y bases de datos, entre otros; derechos de artistas, intérpretes y ejecutantes; productores de fonogramas; y organismos de radiodifusión.
2. La Propiedad Industrial: signos distintivos como son las marcas de productos o de servicios; las nuevas creaciones como las patentes de invención y de modelo de utilidad, diseños industriales; informaciones confidenciales, secretos industriales, indicaciones geográficas, etc.

Artículo 71°. De La Propiedad Industrial. Definición. Se entiende por Propiedad Industrial el conjunto de derechos y privilegios que se reconocen al creador de un producto de uso y/o aplicación en la industria, o en una actividad productiva y/o comercial. Comprende las nuevas creaciones tales como las invenciones de productos o de procedimientos, los modelos de utilidad sobre aquellos, los diseños industriales; los signos distintivos, como las marcas de productos o de servicios, los nombres comerciales, las enseñas, las indicaciones geográficas; los secretos industriales conformado por la información confidencial que tenga un valor comercial y sobre la cual se hayan tomado medidas de reserva.

Artículo 72°. Explotación Exclusiva. Los bienes que integran la propiedad industrial dan derecho a su titular para explotarlos de manera exclusiva, Los derechos de explotación exclusiva de las invenciones y los modelos de utilidad se adquieren con la patente; los de

explotación exclusiva sobre los diseños industriales se adquieren con el registro, excepto los secretos empresariales cuyos derechos se adquieren una vez se cumplen los requisitos de reserva, valor comercial y medidas de reserva.

Artículo 73°. Secretos Industriales. Se considera secreta la información que reúna las siguientes características:

1. Se refiere a la naturaleza, características o finalidades de un producto o a los métodos o procesos de su producción o a los medios o formas de distribución o comercialización de productos o prestación de servicios;
2. Tenga carácter secreto, en el sentido de que como conjunto o en la configuración y composición precisas de sus elementos no sea conocida en general ni fácilmente accesible a las personas integrantes de los círculos que normalmente manejan ese tipo de información.
3. Tenga un valor efectivo o potencial, por ser secreta.
4. Se haya mantenido secreta por la persona que la tenga bajo su control, quien, atendiendo a las circunstancias dadas, debe haber adoptado medidas razonables para tal fin y,
5. Conste en documentos, medios electrónicos, discos ópticos, microfilmes, películas y otros elementos similares.

Quien lícitamente tenga control de un secreto industrial estará protegido contra la revelación, adquisición o el uso que terceros hagan de él sin su consentimiento y de manera contraria a las prácticas leales de comercio.

Artículo 74°. De los Derechos De Autor. Definición: Se entiende por Derecho de Autor, aquella prerrogativa de orden moral y patrimonial que se otorga por parte del Estado a todo creador de obras literarias, artísticas o científicas, incluido el soporte lógico (software) y las bases o bancos de datos, desde el momento mismo de la creación, sin que se requiera registro, depósito o formalidad alguna; siempre y cuando cuente con rasgos de originalidad (esfuerzo intelectual) que permitan distinguirla de otro u otros mediante su contenido de hechos, ideas, sentimiento expresado, concretado o materializado a través de manifestaciones tales como las letras, la música, la palabra o el arte figurativo, sin que importe para ello su mérito, calidad o destinación. Este debe constituir un producto expresado, apto para ser reproducido o definido por cualquier medio conocido o por conocer.

Artículo 75°. Titularidad de los de Derechos Morales: Son titulares de Derechos Morales de una obra o creación protegida por la Propiedad Intelectual de manera general Aquellas personas naturales considerados autores que hayan participado de manera directa y efectiva en su elaboración.

Artículo 76°. Titularidad de los Derechos Patrimoniales: Las facultades patrimoniales son tantas cuantas formas de utilización puedan darse a una obra, creación o invención.

Artículo 77°. Obras, Diseños, y Demás Invencciones Creadas Bajo Relación Laboral. Pertenecen al Empleador todos y cada uno de los derechos patrimoniales sobre las obras, diseños, creaciones, y demás producciones creadas por sus empleados, dado que el Trabajador ha sido contratado específicamente para realizarlas, o están comprendidas dentro de las obligaciones laborales expresamente contraídas por el empleado. El Trabajador estará obligado a respetar los derechos de propiedad intelectual que recaen sobre creaciones de terceras personas, garantizando a CENDIDTER LTDA., que sus creaciones son originales, es autor de las mismas y cuenta con las autorizaciones o licencias por escrito para hacer uso de creaciones de terceros, cuando aplique. En general, cuando se trate de creaciones y/o desarrollos realizados en virtud de la relación laboral o de un contrato de prestación de servicios civiles, de toda clase de persona vinculada por la Empresa para tales efectos; pertenecen al Empleador/Empresa (CENDIDTER LTDA.) los siguientes derechos:

1. Los Derechos de Propiedad Intelectual Patrimoniales, Económicos o de Explotación de toda clase de creaciones protegidas por esta disciplina, que se generen con motivo de la ejecución de los trabajos y actividades objeto de la relación laboral o del contrato y que se concreten en éste o en documento adicional; pertenecerán en cuanto a Derechos Patrimoniales (Reproducción, Comunicación Pública, Transformación y Distribución o cualquier otro) o de explotación económica se refiere al Empleador.
2. Los Derechos Patrimoniales, económicos o de explotación de que aquí se trata se refieren no sólo a formato o soporte material, sino que se extienden a mensajes de datos (Internet, EDI, correo electrónico etc.), y en general a cualquier medio electrónico, óptico, magnético o similar, y en general a cualquier forma de utilización, reproducción o definición, conocido o por conocer.
3. Los derechos patrimoniales, económicos o de explotación sobre creaciones susceptibles de ser protegidas por cualquier modalidad de la propiedad intelectual, entre ella, Patentes de invención o de Modelo de Utilidad, Diseños Industriales, Marcas de Productos o Servicios, Marcas Colectivas, Marcas de Certificación, Lemas Comerciales, Nombre y Enseña Comerciales, Indicaciones Geográficas, Denominación de Origen, Indicadores de Procedencia, Informaciones Confidenciales, Secretos Empresariales, aquellos documentos técnico-comerciales, incluyendo de manera enunciativa, no taxativa, las fórmulas, procedimientos, técnicas, Know-How y demás información general correspondiente a las características, naturaleza o finalidades de un producto, método o proceso de producción; sus formas o canales de distribución o comercialización, incluyendo su presentación, algoritmos, fórmulas, diagramas, planos, procesos, técnicas, diseños, fotografías, registros, compilaciones, información

de clientes o interna de los contratantes y, en general, toda aquella información que esté relacionada con programas, inventos, marcas, patentes, nombres comerciales, secretos industriales, y derechos de propiedad industrial o intelectual, licencias y cualquier otra información oral o escrita. En estos casos, los Derechos Patrimoniales que surjan sobre el trabajo contratado, encargado y encomendado pertenecerán en su totalidad a CENDIDTER LTDA.,

No obstante, quien participe de manera efectiva en la obra, creación o desarrollo, podrá conservar los Derechos Morales respectivos en favor del equipo de trabajo conformado, todo de conformidad con lo establecido en el Art. 30 del a Ley 23 de 1982, y en los Artículos 11 y 12 de la Decisión Andina 351 de 1993 o cualquier otra norma que la complemente, modifique o sustituya. Así mismo se le reconocerán y darán los respectivos créditos nominales que correspondan.

Artículo 78°. Obra o producción hecha por encargo de un tercero. Cuando la producción es encargada por un tercero a la Compañía y financiada o patrocinada por él, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponde al Encargante, conforme se defina en el acta o contrato que regule la relación entre la compañía y el tercero.

Artículo 79°. Confidencialidad. Definición : Para los efectos del presente Acuerdo, el siguiente se considera como Información Confidencial aquella que incluye sin limitación alguna, todas las descripciones, datos, productos, procesos y operaciones, métodos, fórmulas, know-how y cualquier otra información de naturaleza técnica, económica, financiera y de otra naturaleza perteneciente a las operaciones, estrategias, políticas, y manejo de actividades, programas o sistemas de cómputo, software, códigos fuente o códigos objeto, programas o sistemas de cómputo que revele CENDIDTER LTDA., al Trabajador con motivo de su relación de trabajo, algoritmos, fórmulas, diagramas, planos, procesos, técnicas, diseños, fotografías, registros, compilaciones, información de clientes o interna de los contratantes y, en general, toda aquella información que esté relacionada con programas, inventos, marcas, patentes, nombres comerciales, secretos industriales, y derechos de propiedad industrial o intelectual, licencias y cualquier otra información oral o escrita que revele CENDIDTER LTDA., al Trabajador dentro del marco de este Acuerdo.

Dentro de la Información Confidencial no se incluirá:

1. Aquello que sea del dominio público, por una razón diferente del incumplimiento a la confidencialidad aquí pactada,
2. Que esté en posesión del Trabajador y que la haya recibido legítimamente con anterioridad a la celebración de este Acuerdo,
3. Que por orden válida de autoridad competente deba revelarse en tal forma que pase al dominio público. La Información Confidencial no dejará de serlo cuando deba revelarse a cualquier entidad oficial, nacional o internacional, por orden válida de

autoridad competente, sin que pierda su calidad de confidencial y reservada aun cuando se termina el vínculo laboral.

Artículo 80°. Obligaciones de los Trabajadores en materia de confidencialidad. El Trabajador se obliga con CENDIDTER LTDA., a:

1. Mantener la Información Confidencial en secreto y no divulgarla.
2. Usar la Información Confidencial únicamente con el propósito de cumplir con sus obligaciones laborales.
3. El Trabajador deberá responder frente al Empleador por la utilización que de la Información Confidencial hagan en relación de sus funciones laborales y se compromete a no utilizar la Información Confidencial de ninguna manera que pudiese causar perjuicio directo o indirecto a CENDIDTER LTDA.
4. Que La Información Confidencial no será accesible, copiada, reproducida, distribuida o transmitida por ningún medio conocido o por conocer, en todo o en una parte, sin el previo y escrito consentimiento de CENDIDTER LTDA., Todas las personas a las cuales les sea comunicada la información, deberán ser informadas de su confidencialidad.

Artículo 81°. El Trabajador reconoce de manera expresa que no goza de ningún derecho o licencia en relación con el uso de la Información Confidencial. Así mismo el Trabajador se compromete a que una vez haya culminado su contrato de trabajo con CENDIDTER LTDA., devolverá a éste todos los documentos y medios, en originales y copias que hubieren hecho, en los cuales esté contenida la Información Confidencial.

Artículo 82°. En el evento en que el Trabajador reciba un requerimiento u orden de revelar en todo o en parte la Información Confidencial en términos de una resolución válida y efectiva de un tribunal o autoridad competente, el Trabajador se obliga a comunicar de inmediato a CENDIDTER LTDA., la existencia, términos y circunstancias de dicho requerimiento y se abstendrá de suministrar dicha información hasta tanto no sea autorizada su divulgación por parte de CENDIDTER LTDA.

Artículo 83°. Sanción por incumplimiento: El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte del Trabajador dará lugar al pago de las correspondientes indemnizaciones a favor de CENDIDTER LTDA., sin perjuicio del pago de indemnizaciones por los daños y perjuicios que guardan relación causal con el incumplimiento y de las sanciones penales que pudiera acarrear tal conducta. Igualmente el incumplimiento por parte del Trabajador de cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas, será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte de CENDIDTER LTDA.

Artículo 84°. Integración: Entiéndase adaptada al R.I.T. vigente en CENDIDTER LTDA., toda la normatividad aplicable dispuesta por la Ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de Ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la Ley.

Artículo 85°. 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.

Artículo 86°. 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 87°. Campo de Aplicación: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales CENDIDTER LTDA., tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto no se aplica a empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

Artículo 88°. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
4. 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;
5. 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;
6. 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;
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. 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 artículo 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo 1°. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios. Artículo 95°. Mecanismos de Prevención de Actos de Acoso Laboral: CENDIDTER LTDA., en cumplimiento de lo ordenado por la Ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana,

como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece:

1. Divulgar entre los Trabajadores De CENDIDTER LTDA., la Ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a CENDIDTER LTDA., lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente CENDIDTER LTDA., para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana Trabajadora.
4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de CENDIDTER LTDA.
5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos Trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás 51 requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

Artículo 89°. Procedimiento para Investigar Conductas de Acoso Laboral: De acuerdo con lo dispuesto por la Ley, todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo. CENDIDTER LTDA., podrá conocer una conducta de acoso laboral de oficio por conocimiento directo por parte de cualquier persona que se sienta que es objeto de tales conductas.

1. Competencia: CENDIDTER LTDA., tendrá un Comité de Convivencia, el cual se elegirá cada dos años, integrado por un número igual de representantes del empleador y de los Trabajadores con sus respectivos suplentes
 - a. Si la Empresa tiene entre 11 y 50 Trabajadores, el comité estará conformado por (4) cuatro miembros, dos representantes de los Trabajadores y dos de CENDIDTER LTDA.,
2. Procedimiento: Se realizará una averiguación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará y comunicará de ello al Jefe de Gestión Humana o a quien este delegue o haga sus veces. Durante la investigación, la o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.
3. Confidencialidad: Tanto la investigación como la prueba y las personas involucradas en ella por activa como por pasiva, se mantendrá en reserva. Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente.
4. Consecuencias: depende el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, de acuerdo con lo decidido por el Comité de Convivencia CENDIDTER LTDA.,

podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanciones consagrada en el R.I.T., o convenir los planes de mejora o de compromiso propuestos por el comité con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la Ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado.

5. Mecanismos de conciliación: Cuando las circunstancias lo permitan, CENDIDTER LTDA., propiciará la solución de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada entre los involucrados. Servirá de conciliador quien designe el área de Gestión Humana de acuerdo con las características de los hechos y las personas. 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.

Artículo 90°. Actividades del Comité de Convivencia: El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

1. Acompañar y evaluar en cualquier tiempo el Clima laboral de CENDIDTER LTDA., 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.
2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
3. 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.
4. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener el buen clima laboral en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
5. 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 CENDIDTER LTDA.
6. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

CAPÍTULO XXI RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 91°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Asistente Administrativo, Director de talento humano quien los oír y resolverá en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).

Artículo 92°. 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.

Parágrafo 1°: En la empresa CENDIDTER LTDA., no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXII PUBLICACIONES

Artículo 93°. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución Aprobatoria de la actualización del presente Reglamento, CENDIDTER LTDA., debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos sitios distintos.

Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (CST. Art.120).

CAPITULO XXIII VIGENCIA

Artículo 94°. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación de actualización hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

CAPITULO XXIV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 95°. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, se considerará como único vigente para CENDIDTER LTDA., y sus Trabajadores, quedando suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha tenía la empresa.

CAPITULO XXV CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 96°. 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 (CST. Art. 109).

Explíquese, publíquese y cúmplase.

Fecha: 31 Mayo 2019
Dirección: Calle 14 No 12 81
Ciudad: Mocoa Putumayo

Departamento: Putumayo
Representante legal: ALEXANDRA GIRALDOA
AGUDELO

