



CAPITULO I Sometimiento

Artículo. 1o.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por LA CORPORACION NUEVA GRANADA, domiciliada en la calle 18 3ª-06 del Barrio García Herreros y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus empleados. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al empleado.

Los empleados son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de La Corporación.

Los Contratistas son los profesionales que cumplen con unas funciones específicas para La Corporación.

Los usuarios de la empresa sólo podrán contratar con ésta en los siguientes casos:

1° cuando La Corporación inicie el proceso de convocatoria abierta que se realiza en el mes de enero de cada año.

Los contratos celebrados entre La Corporación y los empleados y contratistas, deberán:

1° Constar por escrito;

2° Hacer constar que La Corporación se sujetará a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.

3° Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de La Corporación con los empleados.

4o. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los empleados en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

CAPITULO II Condiciones y admisión

Artículo., 2o.- Quién aspire a tener un puesto en La Corporación, ya sea como empleados o contratista debe participar en el proceso de convocatoria abierta como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) currículum de hoja de vida.
- b) Cedula de ciudadanía ampliada al 100%
- c) Libreta de servicio militar (si es hombre)
- d) Tarjeta profesional (si es profesional)



- e) Certificados de estudios en el siguiente orden: 1) primaria 2) secundaria 3) técnicos o profesionales.
- f) Certificaciones laborales que acrediten la experiencia.
- g) Registro único tributario RUT, actualizado.
- h) Antecedentes judiciales actualizados (policía nacional, procuraduría y contraloría)

Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector 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.

Prohibiese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código de la infancia y la adolescencia.

Artículo. 3o.- La Corporación puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos a los empleados de que trata el aparte b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 341.

CAPITULO III

Contrato de aprendizaje

Artículo. 4o.- Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, y cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

Artículo. 5o.- Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo. 6o.- El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- 1° Nombre de La Corporación o empleador;
- 2° Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
- 3° Oficio que es materia del aprendizaje. Programa respectivo y duración del contrato,
- 4° Obligación del empleador y del aprendiz y derechos de estos.
- 5° Salario del aprendiz, si se acuerda.



6° Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.

7°. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Artículo. 7o.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Artículo. 8o.- Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes.

1°. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa, y

2°. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Artículo. 9o.- Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1o Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.

2o. Pagar al aprendiz el salario pactado según lo establecido en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y

3o. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llevar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

Artículo. 10o.- En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual "la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez(10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz".

Artículo. 11o.- El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo. alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de la Protección Social El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

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



1o. Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

2o. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

3o. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPITULO IV

Periodo de prueba

Artículo. 13o.- La Corporación una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de La Corporación, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

Artículo. 14o.- El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Artículo. 15o.- El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

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

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

Artículo. 16o.- El periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el empleado continuarse al servicio del patrono, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los empleados en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO V

Empleados accidentales o transitorios.

Artículo. 17o.- No tienen el carácter de empleados propiamente dichos de La Corporación, sino de meros empleados accidentales o transitorios, lo que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de La Corporación los cuales solo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado y en cuanto a las prestaciones se refiere a las indicadas en el inciso 2o. del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.



CAPITULO VI Horario de trabajo

Artículo. 18o.- Las horas de entrada y salida de los empleados de permanentes, son las que a continuación se expresan así:

En la mañana 8:00

En la tarde 2:00

Períodos de descanso, 1 periodo de 2 horas. (12:00 pm a 2:00 pm)

Parágrafo 1°.- Los días laborales son: Lunes, Martes, Miércoles, Jueves y Viernes.

CAPITULO VII Las horas extras y trabajo nocturno.

Artículo. 19o.- Trabajo diurno es el comprendido entre las 8:00 a.m. y las 12:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (art. 160 C.S.T. modificado por la Ley 789 de 2002, art. 25).

Artículo. 20o.- 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.

Artículo. 21o.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste: siempre que la empresa en vista de esta autorización, considere efectuarlo en caso necesario.

Artículo. 22o.- Tasas y liquidación de recargos.

1o. 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 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.

2o. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3o. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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

Artículo. 23o.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

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



Artículo. 24o.- La Corporación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus empleados de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 22 de este Reglamento.

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

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

CAPITULO VIII

Días de descanso legalmente obligatorios

Artículo. 25o.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1o. Todos los empleados tanto del sector público como del privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 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.

2o. 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 trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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

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

Aviso sobre trabajo dominical, Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, La Corporación debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de empleados que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

Artículo. 26o.- El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 26 de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas.



Artículo. 27o.- Cuando por motivo de fiesta no determinado en el artículo 177 del C.S.T. La Corporación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para a 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.

CAPITULO IX

Vacaciones remuneradas

Artículo. 28o.- Los empleados que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo. 29o.- La época de vacaciones debe ser señalada por La Corporación a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del empleado, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Empresa tiene que dar a conocer al empleado con Quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

Artículo. 30o.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo. 31o.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la protección social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el empleado hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplida en servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el empleado.

Artículo. 32o.- 1o. En todo caso, el empleado gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

3o La acumulación puede ser hasta por Cuatro (4) años, cuando se trate de empleados técnicos, especializados, de confianza.

Artículo. 33o.- Durante el período de vacaciones el empleado 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 empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.



Artículo. 34o.- Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada empleado, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

Parágrafo- En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

CAPITULO X Permisos

Artículo. 35o.- La Corporación concederá a sus empleados los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones.

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los empleados.

- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente. El tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al empleado o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de La Corporación.

CAPITULO XI

Salario mínimo, convencional, lugar días horas de pago y periodos que lo regulan

Artículo. 36o.- Formas y libertad de estipulación.

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

2o. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador



devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie: y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3o. Este salario no estará exento de las cotizaciones a 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%).

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

Artículo. 37o.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y, el estipulado con períodos mayores.

Artículo. 38o.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el empleado presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese.

Artículo. 39o.- El salario se pagará al empleado directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1o. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2o. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuar- se juntó con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

CAPITULO XII

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. 40o.- Los servicios médicos que requieran los empleados se prestarán por la respectiva EPS en donde aquellos se encuentren afiliados.



Artículo. 41o.- Todo empleado dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo La Corporación, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el empleado debe someterse, Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo 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. 42o.- Los empleados deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El empleado que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo. 43o.- El empleado que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o sí debe ser retirado definitivamente.

Artículo. 44o.- Los empleados deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y particular a las que ordene La Corporación para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los equipos y demás elementos de trabajo especialmente para evitarlos accidentes de trabajo.

Artículo. 45o.- En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

Artículo. 46o.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el empleado o comunicará inmediatamente al Jefe del Departamento respectivo de La Corporación o empleador que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de 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. 47o.- La Corporación no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier



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

Artículo. 48o.- De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y forma sintética de que pueden declarar.

Artículo. 49o.- En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto La Corporación como los empleados, se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de la protección social, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 352 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo. 50o.- La Corporación es responsable de la salud ocupacional de los empleados en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los empleados permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los empleados requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre La Corporación y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderá estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a La Corporación de la responsabilidad laboral frente al empleado.

CAPITULO XIII

Prescripciones de orden

Artículo. 51o.- Los empleados tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo,
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores o funciones.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de La Corporación,
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible,
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser veraz en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de La Corporación en general.



CORPORACION NUEVA GRANADA

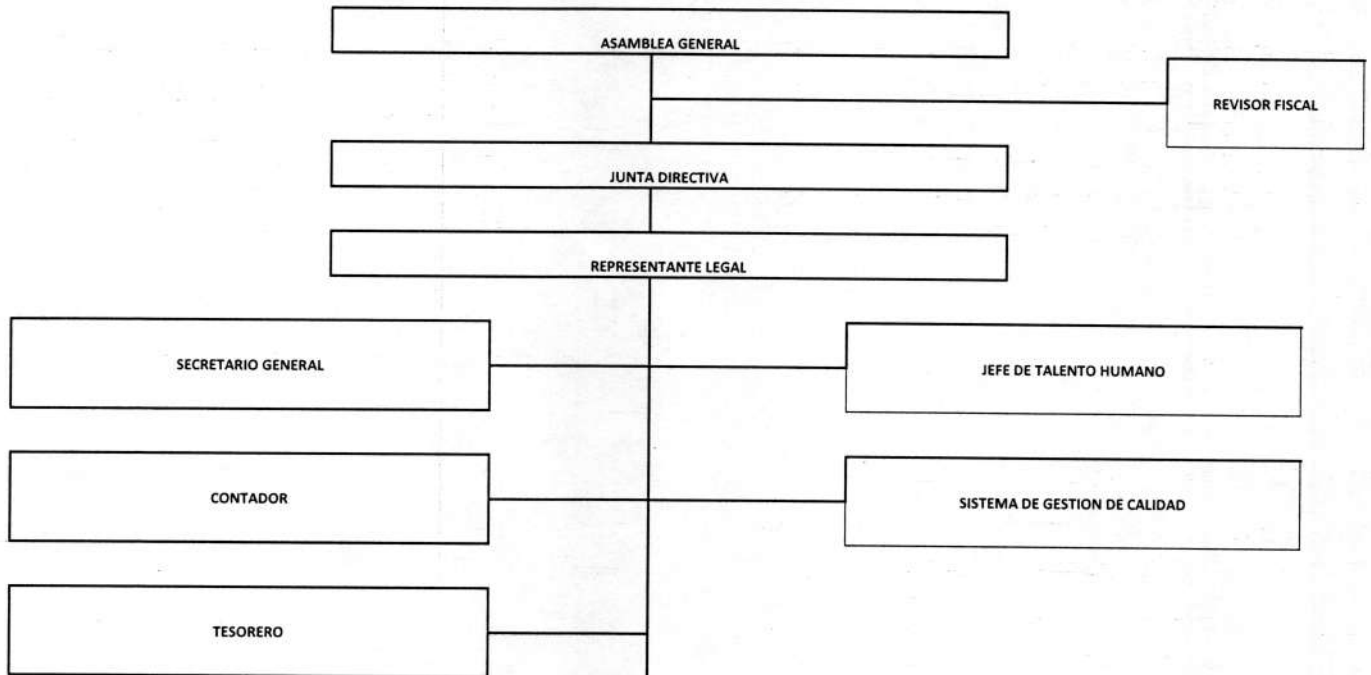
Resolución Gob. No 000532 del 29 Nov-2010 y Resol. 002909 de Dic 2008 Resol No 2403 DE 26 NOV 2012
DANE 354001009270 NIT. 900675422-6

“Para un mejor futuro Educamos con Excelencia y Calidad”

- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde desee desempeñar las labores o funciones siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPITULO XIV Orden jerárquico

Artículo. 52o.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en La Corporación, es el siguiente:



CAPITULO XV

Obligaciones especiales para la empresa y empleados

Artículo. 53o.- Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los empleados. Salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores o funciones.
2. Procurar a los empleados los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.



CORPORACION NUEVA GRANADA

Resolución Gob. No 000532 del 29 Nov-2010 y Resol. 002909 de Dic 2008 Resol No 2403 DE 26 NOV 2012

DANE 354001009270 NIT. 900675422-6

"Para un mejor futuro Educamos con Excelencia y Calidad"

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto La Corporación mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al empleado las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al empleado 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 empleado lo solicita, Si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico, se considera que el empleado 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 prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de empleados menores que ordena la ley.
9. Conceder a las empleadas que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que La Corporación comunique a la empleada en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Artículo. 54o.- Son obligaciones especiales del empleado:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acabar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta La Corporación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a La Corporación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.



3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural. Los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes,
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a La Corporación las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la mayor colaboración posible en caso de siniestro u riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de La Corporación.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de La Corporación o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de La Corporación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

CAPITULO XVI

Prohibiciones especiales para la empresa y los empleados

Artículo. 55o.- Se prohíbe a La Corporación:

1o. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones u compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) El Banco Popular, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

2o. Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca La Corporación.

3o. Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4o. Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados en ejercicio de sus derechos de asociación.



CORPORACION NUEVA GRANADA

Resolución Gob. No 000532 del 29 Nov-2010 y Resol. 002909 de Dic 2008 Resol No 2403 DE 26 NOV 2012
DANE 354001009270 NIT. 900675422-6

"Para un mejor futuro Educamos con Excelencia y Calidad"

5o. Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6o. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7o. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8o. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienda 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 empleados que se separen o sean separados del servicio.

9o. Cerrar intempestivamente La Corporación. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los empleados 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 empleados, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los empleados que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad.

Artículo. 55o.- Se prohíbe a los empleados:

1. Sustraer de La Corporación, o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas, productos o elementos sin permiso de la empresa.

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

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

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

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

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



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

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por La Corporación en objetivos distintos del trabajo contratado

CAPITULO XVII

Escala de fallas y sanciones disciplinaria.

Artículo. 56o.- La Corporación no puede imponer a sus empleados sanciones no previstas en este reglamento en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

Artículo. 57o.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a La Corporación, 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.

b) 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 Corporación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a La Corporación implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

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

Parágrafo.- La imposición de multas no impide que La Corporación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignarán en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los empleados del establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte el salario de un día.

Artículo. 58o.- Las multas que se prevén sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, no pueden exceder de la quinta 1/5 parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los empleados de La Corporación.



Artículo. 59o.- Constituyen fallas graves:

- a) El retardo hasta de Treinta (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por primera vez.
- b) La falta total del empleado en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez
- c) La falta total del empleado a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez
- d) Violación grave por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN

De las sanciones disciplinarias

Artículo. 60o.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el jefe deberá oír al empleado inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de La Corporación de imponer o no, la sanción definitiva.

Artículo. 61o.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo

CAPITULO XVIII

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

Artículo. 62o.- Los reclamos de los empleados se harán ante la persona que ocupe en La Corporación el cargo de quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

Artículo. 63o.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el empleado o empleados pueden asesorarse del sindicato respectivo.

Parágrafo- En La Corporación existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XIX

Publicaciones

Artículo. 64o.- Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, La Corporación debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en



CORPORACION NUEVA GRANADA

Resolución Gob. No 000532 del 29 Nov-2010 y Resol. 002909 de Dic 2008 Resol No 2403 DE 26 NOV 2012
DANE 354001009270 NIT. 900675422-6

"Para un mejor futuro Educamos con Excelencia y Calidad"

dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XX

Vigencia

Artículo. 65o.- El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XXI

Disposiciones penales

Artículo. 66o.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido La Corporación.

CAPITULO XXII

Cláusulas ineficaces

Artículo. 67o.- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del empleado 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 empleado.

**San José de Cúcuta, Norte de Santander.
Martes 11 de Enero de 2011**

**MARTHA ESPERANZA DIAZ RINCON
REPRESENTANTE LEGAL
CORPORACION NUEVA GRANADA**