

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El Reglamento Interno de Trabajo que a continuación podrán leer, ha sido actualizado, teniendo en cuenta las disposiciones legales que se han expedido como son: la Ley 789 de 2002, ley 2101 de 2021 y sus Decretos Reglamentarios y el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social.

CAPÍTULO I

Artículo 1º. El presente reglamento interno de trabajo es prescrito por la empresa VEGA Y ORTIZ SAS, cuyo domicilio principal se encuentra en la CL. 8 10 57 BRR SAN CARLOS Arauca, Arauca, sus disposiciones, queda sometida la empresa como todos sus empleados. Este reglamento regirá en todos los centros de trabajo, todas las dependencias, sucursales y agencias ya establecidas o que establezca la Empresa en el país. Este reglamento hacer parte de los contratos individuales de trabajo, celebrado o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo poden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa VEGA Y ORTIZ SAS deberá poner a disposición de la empresa su hoja de vida, la cual deberá contener soportes que indiquen su nivel académico, experiencia, antecedentes, etc., una vez realizada y analizada se procederá a aceptar o no al postulante.

Para el solicitante que sea aceptado, al final de todo el proceso su carpeta deberá contener lo siguiente:

Administrativos:

- a) Hoja de vida, esta debe acreditar educación, formación, habilidad y experiencia.
- b) Antecedentes judiciales, contraloría y procuraduría.
- c) Copia de Diploma o Acta de grado
- d) Copia de Tarjeta Profesional (Si Aplica)
- e) Cédula de Ciudadanía.
- f) Carnet de Vacunación Contra el COVID-19
- g) Carnet de Vacunación de Fiebre Amarilla

- h) Carnet de vacunación tétano
- i) Certificado de Cuenta Bancaria a Nombre del Trabajador (Preferiblemente Bancolombia)
- j) En caso de tener hijos: Certificados de Estudio y Registro Civil o Tarjeta de Identidad.
- k) Exámenes médicos ocupacionales
- l) Afiliación seguridad social
- m) Manifestación escrita en donde se indique 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. VEGA Y ORTIZ SAS, no asumirá responsabilidad alguna por doble afiliación.
- n) Consentimiento de Autorización para el Tratamiento de Datos Personales.
- o) Las demás que se consideren puedan hacer parte

Conductores:

- a) Hoja de vida, esta debe acreditar educación, formación, habilidad y experiencia.
- b) Antecedentes judiciales, contraloría y procuraduría.
- c) Cédula de Ciudadanía.
- d) Licencia de conducción
- e) Informe de legalidad de licencia, consulta ante el SIMIT
- f) No presentar comparendos por infracciones de tránsito (SIMIT)
- g) Certificado de curso manejo defensivo
- h) Examen psicotécnico (teórico práctico de conducción)
- i) Exámenes médicos ocupacionales
- j) Afiliación seguridad social
- k) Manifestación escrita en donde se indique 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. VEGA Y ORTIZ SAS, no asumirá responsabilidad alguna por doble afiliación.
- l) Consentimiento de Autorización para el Tratamiento de Datos Personales.
- m) Las demás que se consideren puedan hacer parte.

Una vez recibidos los documentos anteriores VEGA Y ORTIZ SAS, queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato, en caso de que el aspirante quede seleccionado para ocupar el cargo.

El aspirante autoriza a VEGA Y ORTIZ SAS, mediante formato establecido para dichos efectos, para que haga uso de la información personal, financiera y legal existente en su base de datos.

Cualquier inexactitud de los datos suministrados a VEGA Y ORTIZ SAS, 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, de acuerdo al artículo 7°. Decreto 2351 de 1965, literal A numeral 1.

Artículo 3°. PROCESO DE SELECCIÓN. Consta de dos etapas; la primera, es una entrevista con el aspirante; la segunda se basa en una prueba psicotécnica y en algunos casos se requieren pruebas de conocimientos técnicos. (esto lo definirá el jefe de proceso)

Artículo 4°. RESULTADO DE PROCESO DE SELECCIÓN. Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas en los artículos 2 y 3, se decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo siendo este requisito indispensable para empezar a laborar; en caso negativo VEGA Y ORTIZ SAS., no estará obligada a aceptar reclamo alguno, de ninguna naturaleza, a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicación alguna sobre su determinación.

PARAGRAFO 1: El personal aspirante a cualquier vacante dentro de la empresa debe ser sometido a una inducción, donde conocerán todo lo relacionado con la empresa y se evaluará su conocimiento sobre ésta.

PARÁGRAFO 2: No podrá solicitarse al seleccionado (a) documentos e información prohibidos expresamente por la ley, lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, Constitución Nacional)

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 5°. Una vez admitido el aspirante, VEGA Y ORTIZ S.A.S podrá estipular con él/ella un período inicial de prueba, el cual tendrá por objeto, por parte de la empresa apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo, esto según lo estipulado en el Artículo 76 del Código Sustantivo del trabajo.

Artículo 6°. 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, así lo prevé el art. 77 núm. 1° del Código Sustantivo del trabajo.

Artículo 7°. El período de prueba no puede excederse de dos (2) meses. Sin embargo, la ley hace una aclaración, para los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, solo en este caso, 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. (Acorde al artículo 78 del CST)

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7/ Ley 50 de 1990).

Artículo 8°. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso y sin indemnización alguna, 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 éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, según lo establece el art. 80 CST.

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 9°. Contrato de aprendizaje es aquél por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa de arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado (no mayor a dos (2) años) y le pague el salario convenido (Artículo 30 Ley 789 del 2002 y Artículo 1 del Decreto reglamentario 933 del 2003).

Artículo 10°. EDAD MÍNIMA PARA EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por el empleador, con personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado, como lo señala el artículo 2o. de la Ley 188 de 1959. (Artículo 3 del Decreto Reglamentario 933 del 2003).

Artículo 11°. El contrato de aprendizaje debe contener y constar por escrito al menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase productiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.

4. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje y duración del contrato.
5. Duración prevista de la relación de aprendizaje.
6. Fecha prevista para la iniciación y terminación de la fase.
7. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
8. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales y salud.
9. Derechos y obligaciones del empleador y el aprendiz.
10. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
11. Fecha de suscripción del contrato.
12. Firmas de las partes.

Artículo 12°. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte de la cooperativa, así:

1. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente;
2. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado, además del sistema de seguridad social en salud, al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente. (Artículo 5 del Decreto Reglamentario 933 del 2003).

Artículo 13°. FORMA. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo (Art. 4 Ley 188 de 1959)

Artículo 14°. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe información profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que el inciso anterior señala como referencia Art. 7 Decreto 2375 de 1974.

Artículo 15°. Además de las obligaciones que se establecen en el Código del Trabajo para todo empleado, el aprendizaje 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 Cooperativa.
2. Procurar el mejor rendimiento en su estudio.

Artículo 16°. Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, la empresa tiene las siguientes, para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio material del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, será proferido en la igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión y oficio que hubiera aprendido.

Artículo 17°. CONTRATACION DE APRENDICES. Los empleadores de todas las actividades económicas, con excepción al sector de la construcción, con capital suscrito y pagado igual o superior a doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales y que ocupen un número de trabajadores permanentes no inferior a diez (10), están obligados a contratar aprendices, para los oficios que requieran formación profesional metódica y completa en un número que no podrá ser superior al cinco por ciento (5%) del total de sus trabajadores (Art. 103 Decreto 266 de 2000).

La obligación de contratar aprendices deberá cumplirse sin perjuicio de la regulación de la cuota respectiva que para cada empresa haga el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

La regulación de la cuota de aprendices se efectuará de acuerdo con las disponibilidades de formación profesional existentes en el país y teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra calificada. En el análisis ocupacional se tendrá en cuenta el total de trabajadores calificados permanentes de la empresa.

PARÁGRAFO 1. Las fracciones de unidad en el cálculo que se precisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un aprendiz.

PARÁGRAFO 2. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, el empleador deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido regulada.

PARÁGRAFO 3. Cuando el empleador tenga cobertura en dos o más departamentos, se regulará la cuota mediante el procedimiento de concertación.

Artículo 18°. El Consejo Nacional del SENA reglamentará las condiciones concernientes a la contratación de aprendices por parte de las empresas, señalando los supuestos que originan tal obligación, así como la cuota de aprendices a que haya lugar, la relación de ocupaciones y títulos que requieran formación profesional metódica y completa y que serán materia de contratos de aprendizaje, sus modalidades, características y demás condiciones inherentes a su aplicación, teniendo en cuenta las especialidades de capacitación requeridas por los empleadores. Igualmente, corresponde al SENA expedir el procedimiento para la imposición de sanciones por incumplimiento de la contratación de aprendices (Art. 201 Decreto 1122 de 1999)

Artículo 19°. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

1. Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

2. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

PARÁGRAFO. Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

Artículo 20°. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena,

donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento. (Artículo 8 del Decreto Reglamentario 933 del 2003).

Artículo 21°. EFECTO JURIDICO. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros dos meses se presumen de periodo 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 su aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo de Trabajo.
3. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código del Trabajo.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 22°. DEFINICIÓN. Son considerados 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 (Art 6 Código Sustantivo del Trabajo) y 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 2° del Artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 23°. DURACIÓN. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo, por remisión expresa de la Ley 2101 de 2021 en su Artículo 5, señala: Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3.

PARÁGRAFO: el Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, establece la Implementación Gradual, la cual deberá operar de la siguiente forma:

La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

Artículo 24. HORARIO. La empresa adopta los siguientes horarios y jornada de trabajo conforme a los oficios y labores:

ADMINISTRACIÓN

Son 48 horas semanales según reglamenta el C.S.T, luego de entrada en vigencia y atendiendo lo establecido por el Artículo 5 de la Ley 2101 de 2021, se reducirán de acuerdo a lo anterior.

PERSONAL OPERATIVO

Son 48 horas semanales según reglamenta el C.S.T, luego de entrada en vigencia y atendiendo lo establecido por el Artículo 5 de la Ley 2101 de 2021, se reducirán de acuerdo a lo anterior.

PARÁGRAFO 1. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, atendiendo lo establecido por el Artículo 5 de la Ley 2101 de 2021, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, sean dedicados

exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, (Artículo 21 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. LIMITACIONES DE LA JORNADA. No habrá limitación en la jornada para los trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, no para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá trabajo suplementario o de horas extras, no implicará el pago de recargo alguno.

Artículo 25°. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determina suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas de las del horario sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

Artículo 26°. LIMITE MAXIMO. El límite máximo de horas de trabajo las cuales serán remuneradas previsto en el Artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las maquinas o en la dotación de la empresa, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo Esa ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 27°. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleva a cabo por turno de trabajadores, la empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de ocho (8) horas diarias o en más de (42) cuarenta y dos horas semanales, atendiendo lo establecido por el Artículo 5 de la Ley 2101 de 2021, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para el periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 28°. La empresa también podrá ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en

los días hábiles de la semana, atendiendo lo establecido por el Artículo 5 de la Ley 2101 de 2021. La ampliación de tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 29°. De acuerdo al artículo 25 de la Ley 789 de 2002, Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. a las 6:00 a.m.

Artículo 30°. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se exceda la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal (Art. 159 Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 31°. Dentro del artículo 159 del CST, se define el Trabajo suplementario o de horas extras, como aquel que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede la máxima legal.

Artículo 32°. EL TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Artículo 162, numeral 2 del CST); siempre que VEGA Y ORTIZ S.A.S., en vista de esta autorización considere efectuarlo, en caso de ser necesario.

PARÁGRAFO: Las excepciones a este artículo se encuentran señaladas en el artículo 163 del CST.

Artículo 33°. AUTORIZACION DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en los Artículos 26, 27 y 28 de este reglamento, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por este, siempre que la empresa, en vista de esta autorización, ordene efectuarlo en caso necesario.

Artículo 34°. LIMITACIÓN AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, en horario de jornada ordinario o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y Trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día, laborar horas extras. (Art.22 Ley 50 de 1990).

Artículo 35°. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS:

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario, 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 en jornada ordinaria se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario.
3. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario.
4. El recargo por trabajar una jornada ordinaria en un domingo o festivo es del 75% sobre la hora ordinaria, por el sólo hecho de trabajar en esos días. Así lo dispone el artículo 179 del código sustantivo del trabajo.
5. Cada uno de los recargos antes mencionados se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (L. 50/90, art. 24).

Artículo 36°. 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 en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Artículo 37°. VEGA Y ORTIZ S.A.S., podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Artículo 38°. VEGA Y ORTIZ S.A.S., no reconocerá, trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus Trabajadores.

Artículo 39°. REQUISITOS PARA EL PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO. La empresa solo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo exija a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el Artículo 28 de este Reglamento.

CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 40°. DETERMINACIÓN. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. La empresa dará descanso remunerado a sus trabajadores fuera de los domingos, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso.

PARÁGRAFO. La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará de igual manera que el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo (Artículo 2, Ley 51 de 1983).

Artículo 41°. El descanso en los días domingos y festivos tienen una duración mínima de 24 horas.

Artículo 42°. DERECHO A DESCANSO REMUNERADO.

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborados de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.
2. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor en caso fortuito y la licencia o permiso remunerado.
3. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por este mismo día auxilio o indemnización por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este artículo los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.
5. 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.

Artículo 43°. VALOR DE LA REMUNERACION. Como remuneración del descanso dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señala también como descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido en pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado C.S.T. art. 174.

Artículo 44°. SALARIOS VARIABLES. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, salarios favorablemente al trabajador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales art. 176 C.S.T.

Artículo 45°. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como parte del descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 46°. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
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 prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Artículo 47°. TRABAJO OCASIONAL. El trabajador que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo anterior de este reglamento.

Para el caso de la jornada de treinta y seis horas semanales, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Artículo 48°. DESCANSO COMPENSATORIO. Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior de este reglamento.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Artículo 49°. TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES. Las personas que por su conocimiento técnicos o por razón de trabajo que

ejecutan, no puedan ser reemplazadas sin grave perjuicio para la empresa, deben laborar los domingos y días de fiesta sin derecho a descanso compensatorios, pero deberá remunerárseles conforme al artículo 43 de este reglamento.

Artículo 50°. FORMAS DE DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

1. El otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal que laboro en día de descanso o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece horas del domingo o día de descanso obligatorio hasta el medio día o las trece horas del día siguiente del descanso.

Artículo 51°. LABORES QUE PUEDEN SER SUSPENDIDAS. En caso de labores que no pueden ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

Artículo 52°. RELACION DE TRABAJADORES SIN DERECHO A DESCANSO. Cuando se trate de labores permanentes o habituales en domingos, la empresa fijara en lugar público del establecimiento, con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio art. 185 C.S.T

CAPÍTULO IX

TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

Artículo 53°. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del 35% que señala el Numeral 1 Artículo 168 del C.S.T.

Artículo 54°. El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales de que trata el Artículo anterior, se remunerará con un recargo del 25% sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

Artículo 55°. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturnos podrá ser inferior al salario ordinario que se pague por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

Artículo 56°. La empresa no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno, a que se refiere el Decreto 2351 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere, deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1 del Artículo 168 de C.S.T.

Artículo 57°. Los contratos de trabajo o pactos sindicales que la empresa celebre, en desarrollo del Decreto 2351 de 1965, no podrá exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio de Trabajo.

Artículo 58°. Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna, contrato de trabajo no surtirá efecto ninguno.

Artículo 59°. Las empresas que deseen hacer uso de la autorización consagrada en el Artículo 32 del este Reglamento, deberán comprobarse ante el Ministerio de Trabajo que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la empresa.

CAPÍTULO X

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

Artículo 60°. DESCANSO CONVENCIONAL. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre 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, convenio colectivo o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entiendan como trabajo suplementario o de horas extras (Art. 178 de C.S.T).

CAPÍTULO XI

VACACIONES

Artículo 61°. VACACIONES REMUNERADAS. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles continuos de vacaciones remuneradas (Art. 186, Numeral 1 C.S.T).

Artículo 62°. ÉPOCA DE VACACIONES. 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.

El patrono tiene que dar a conocer al trabajador quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (Art. 187 C.S.T).

Artículo 63°. COMPENSACION DE VACACIONES CON DINERO. Se permite compensar las vacaciones en dinero y se puede otorgar 8 días de vacaciones y compensar en dinero 7 días de conformidad con la Ley 1429 de 2010; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero precederá 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 (Art. 189 C.S.T).

Artículo 64°. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES. Art 190 C.S.T Modificado por el Art 6 Decreto 13 de 1967, quedará así:

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

2. Las partes pueden convenir acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presenten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

Artículo 65°. VACACIONES COLECTIVAS. La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultaneas. Las vacaciones para aquellos que

dicha época no llevaré un año cumplido de servicio, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Artículo 66°. EMPLEADOS DE MANEJO. El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del empleador. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones, Art 191 C.S.T

Artículo 67°. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengado el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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 68°. REGISTRO DE VACACIONES. Todo empleador llevara un registro de vacaciones en que se anotara la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Art. 5 Decreto 13 de 1967).

Parágrafo. En 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 (Art. 3, Parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO XII

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 69°. PERMISOS OBLIGATORIOS. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio de derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para no asistir al trabajo en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente con la debida comparación, para sindicales inherente 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

últimas 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 condiciones siguientes:

- 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, hasta por (3) días.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede darse hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas diferentes de su jornada ordinaria a opción de la empresa (Numeral 6, Art. 57 C.S.T).

Artículo 70°. OTROS PERMISOS. La empresa podrá conceder otros permisos laborales para casos debidamente justificados y a juicio de la Gerencia, de acuerdo con la siguiente clasificación:

- a) Los permisos de medio (1/2) día e inferiores a tres (3) serán autorizados por la gerencia o talento Humano. Estos permisos podrán descontarse al trabajador o remunerarse por la Empresa según sea la justificación debidamente certificada por escrito.
- b) Los permisos superiores a tres (3) días se consideran licencia de trabajo no remunerada y deberán someterse a estudio de la Gerencia, debiendo dejar constancia de su negación o aprobación.

Artículo 71°. LICENCIA DESCANSO REMUNERADO EN EPOCA DE PARTO.

Art. 236 C.S.T Modificado por el Art 2 de la Ley 2114 de 2021 quedará así:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma. ·

PARÁGRAFO 2. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

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

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

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

PARÁGRAFO 3. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en

cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este párrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

PARÁGRAFO 4. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.
 - d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero “de la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

PARÁGRAFO 5o. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente

al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este párrafo, así como en el párrafo 4 del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y

c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este periodo de tiempo el Presidente de la República conservará su facultad reglamentaria.

Artículo 72°. Prohibición de despido. Art 239 de C.S.T Modificado por Art 2 del Decreto 1822 de 2017 el cual quedará así:

1. <Numeral CONDICIONALMENTE exequible> Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

3. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2)

semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

4. <Numeral adicionado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

Artículo 73°. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO. Art 237 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo Descanso Remunerado en Caso de Parto.

2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

Artículo 74°. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.

Art. 238 C.S.T numeral 1 Modificado por el Art. 7 de Decreto 13 de 1967.

1. Quedará así: El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

2. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

4. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de qué trata el inciso anterior.

Artículo 75°. RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LICENCIAS. Los empleadores o trabajadores independientes, y personas con capacidad de pago, tendrán derecho a solicitar el reembolso o pago de la incapacidad por enfermedad general o licencia de maternidad, siempre que al momento de la solicitud y durante la incapacidad o licencia, se encuentren cumpliendo con las siguientes reglas:

1. Haber cancelado en forma completa sus cotizaciones como Empleador durante el año anterior a la fecha de solicitud frente a todos sus trabajadores. Igual regla se aplicará al trabajador independiente, en relación con los aportes que debe pagar al Sistema. Los pagos a que alude el presente numeral, deberán haberse efectuado en forma oportuna por lo menos durante cuatro (4) meses de los seis (6) meses anteriores a la fecha de causación del derecho.

Cuando el empleador reporte la novedad de ingreso del trabajador, o el trabajador independiente ingrese por primera vez al Sistema, el período de qué trata el presente numeral se empezará a contar desde tales fechas, siempre y cuando dichos reportes de novedad o ingreso al Sistema se hayan efectuado en la oportunidad en que así lo establezcan las disposiciones legales y reglamentarias. Esta disposición comenzará a regir a partir del 1° de abril del año 2000.

2. No tener deuda pendiente con las Entidades Promotoras de Salud o Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud por concepto de reembolsos que deba efectuar a dichas entidades, y conforme a las disposiciones vigentes sobre restricción de acceso a los servicios asistenciales en caso de mora.

Conforme a la disposición contenida en el numeral 1 del presente artículo, serán de cargo del Empleador el valor de las licencias por enfermedad general o maternidad a que tengan derecho sus trabajadores, en los eventos en que no proceda el reembolso de las mismas por parte de la EPS, o en

el evento en que dicho empleador incurra en mora, durante el período que dure la licencia, en el pago de las cotizaciones correspondientes a cualquiera de sus trabajadores frente al sistema.

En estos mismos eventos, el trabajador independiente no tendrá derecho al pago de licencias por enfermedad general o maternidad o perderá este derecho en caso de no mediar el pago oportuno de las cotizaciones que se causen durante el período en que esté disfrutando de dichas licencias.

3. Haber suministrado información veraz dentro de los documentos de afiliación y de autoliquidación de aportes al Sistema.

4. No haber omitido su deber de cumplir con las reglas sobre períodos mínimos para ejercer el derecho a la movilidad durante los dos años anteriores a la exigencia del derecho, evento en el cual, a más de la pérdida de los derechos económicos, empleado y empleador deberán responder en forma solidaria por los aportes y demás pagos a la entidad promotora de salud de la que pretenden desvincularse o se desvincularon irregularmente.

Para este efecto, los pagos que deberán realizar serán equivalentes a las sumas que falten para completar el respectivo año de cotización ante la entidad de la que se han desvinculado, entidad que deberá realizar la compensación una vez reciba las sumas correspondientes.

5. No tratarse de incapacidad generada por la atención de una exclusión del Plan Obligatorio de Salud o las complicaciones de dichas exclusiones, conforme las disposiciones legales.

CAPÍTULO XIII

SALARIO MINIMO CONVENCIONAL. LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

Artículo 76°. La empresa 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 destajo y por tarea etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos convencionales colectivos o fallos arbitrales.

Artículo 77°. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especial la alimentación, habitación o vestuario que la empresa suministre al trabajador y a sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en defecto se estimará pericialmente.

Artículo 78°. **SALARIO UNIFORME.** Cuando se trate de trabajo por equipos, que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno siempre que estos salarios comparados las actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

Artículo 79°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores (Art. 133 C.S.T).

Artículo 80°. Salvo por convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador preste sus servicios durante el trabajo inmediatamente después de esté cese (Art. 138, numeral primero C.S.T).

Artículo 81°. Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagara en dinero (moneda legal) al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o más tardar, con el salario del periodo siguiente (Art. 134 de C.S.T).

CAPÍTULO XIV

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 82°. SERVICIOS MÉDICOS. Los servicios médicos que requieran los trabajadores de la empresa serán prestados bien por la EPS, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad o bien por la ARL, elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral. Entidades a las cuales la empresa los ha afiliado para tal efecto; en caso contrario las asumirá el empleador.

Artículo 83°. AVISO A LA EMPRESA SOBRE LA ENFERMEDAD. Todo trabajador, en el mismo día que se sienta enfermo deberá comunicarlo al administrador de la empresa, que hará lo conducente para que sea examinado por el medico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en este caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 84°. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTO MEDICO. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el medico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación de dinero por la incapacidad que se sobrevenga a consecuencia de esta negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

Artículo 85°. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad contagiosa o crónica, que tenga carácter de laboral será aislado provisionalmente para la sanidad del personal, hasta que el medico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351 de 1965, Artículo 7 Numeral 15.

Artículo 86°. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo y en especial, las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y los riesgos en el manejo de la máquina y demás elementos de trabajo, en especial para evitar los accidentes de trabajo:

- a) El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba la empresa en los periodos y hora previamente fijados por ellas.
- b) Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados para la empresa. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

Artículo 87°. PRIMEROS AUXILIOS. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico, si la empresa lo tuviera o uno particular si fuere necesario y tomara todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y ARL.

Artículo 88°. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia significativa, el trabajador lo comunicara inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al administrador de la empresa o empleador que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el Art 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El medico continuara el tratamiento respectivo e indicara las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

Artículo 89°. RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador:

En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente del que el trabajador no hay dado aviso oportuno a la empresa sobre el accidente, sin causa justificada.

Artículo 90° REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO. La empresa llevara un control, en un libro especial de los accidentes de trabajo sufridos, por sus trabajadores.

En este registro se consignará la fecha, hora del accidente, el sector de la empresa y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos de la misma, si los hubiere y forma sintética lo que estos puedan declarar sobre el hecho.

Artículo 91°. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo. Tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedidas por el Ministerio de Trabajo, Reglamento especial de Higiene y Seguridad que aquella tenga aprobado por la oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo de acuerdo con lo establecido en los Artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO. Conforme a lo establecido en el Artículo 55 de la Ley 962 de 2005 no es necesario registrar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial o sus actualizaciones ante el Ministerio de Protección Social, por lo anterior solo hay que elaborarlo y publicarlo en dos lugares visibles de cada sede de la empresa y hacerlo conocer de todos los trabajadores. Se debe actualizar cada vez que se hagan modificaciones en las instalaciones, los procesos, las máquinas y equipos, las materias primas, etc., siempre y cuando dicho cambio genere riesgos que no estaban contemplados en el reglamento anterior.

CAPÍTULO XV

PRESCRIPCIONES DE DISCIPLINA Y ORDEN

Artículo 92°. Los trabajadores tienen como deberes lo siguiente:

1. Respeto y acatar las instrucciones y órdenes precisas y las generadas por superiores.
2. Respeto a sus superiores, compañeros de trabajo.
3. Procurará 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 la empresa.
5. Ejecutar las actividades y labores directamente relacionadas con el cargo u oficio y la complementarias al cargo con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible de acuerdo con las políticas, normas principios y procedimientos de la empresa
6. Asistir al trabajo puntualmente y retirarse a la terminación de la jornada de trabajo.
7. En cualquier caso, el trabajador deberá obtener permiso previo del superior jerárquico para llegar tarde, salir antes del horario aprobado o para dejar de asistir a la empresa.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Ser verídico en todo caso.
10. Recibir y aceptar órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con la verdadera intención en todo caso de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
11. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe en el manejo de maquinarias e instrumentos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.
12. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñarse las labores. Está prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
13. Reportar cualquier anomalía en los equipos, materiales y procesos.
14. Portar el uniforme y las dotaciones de trabajo en orden y limpios lo mismo que los elementos herramientas y ayudas para el trabajo al igual que el sitio de trabajo.
15. Guardar respeto a los clientes de VEGA Y ORTIZ S.A.S. Asimismo, dar buen trato, cortesía y afabilidad con las personas que traten asuntos con ellos.

16. Atender las indicaciones que VEGA Y ORTIZ S.A.S., haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, decisiones administrativas y memorandos etc., relacionados con el servicio.
17. 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.
18. 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.
19. Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por el empleador en las actividades propias del trabajo.
20. Coadyuvar en la preservación de los bienes de VEGA Y ORTIZ S.A.S., y para el efecto, sugerir honradamente los cambios y mejoras que deban, a su juicio, hacerse.
21. 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 la de los terceros usuarios (clientes) de VEGA Y ORTIZ S.A.S.
22. Velar por la debida conservación de los bienes de VEGA Y ORTIZ S.A.S., avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta de almacenamiento o indebido almacenamiento. De igual forma avisar al patrono en caso de deterioro de las herramientas y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.
23. Utilizar el correo electrónico, el internet, las claves de acceso al sistema, el software de VEGA Y ORTIZ S.A.S., y demás herramientas de trabajo en forma racional y objetiva, únicamente para el cumplimiento de sus funciones y la realización de sus labores.
24. Dar aviso oportuno a su jefe inmediato, sobre la comisión de hechos violatorios de este reglamento o del reglamento de higiene y seguridad de VEGA Y ORTIZ S.A.S.
25. Dar pronto aviso a las autoridades de cualquier delito que se perpetre en VEGA Y ORTIZ S.A.S., sin consideración de quien sea el sujeto activo o pasivo del delito.
26. Asistir a las capacitaciones programadas por VEGA Y ORTIZ SAS diariamente en las que los temas a tratar serán: disposiciones vigentes en Colombia sobre Salud Ocupacional, Riesgos profesionales y Seguridad e Higiene Industrial, calidad de servicios y ambiente salvo impedimento debidamente comprobado a juicio del empleador.
27. Planear con antelación las actividades a realizar en la obra con el fin de no perder tiempo con el personal.

28. Coordinar las actividades al inicio de la jornada asignando roles y metas a cumplir con cada persona a su Cargo
29. Hacer parte activa en la formulación de los AST
30. Suspender una actividad cuando se identifiquen condiciones o actos inseguros que puedan ocasionar un accidente de trabajo.
31. Actuar bajo los lineamientos establecidos por la Supervisión SISO, reportando a esta, cualquier inquietud o solicitud del cliente.
32. 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.
33. Prestar sus servicios en horas extraordinarias cuando las necesidades de VEGA Y ORTIZ S.A.S., así lo amerite.
34. No comunicar a terceros no autorizados información que sea catalogada como reservada y que haya conocido de la misma durante la vigencia del contrato.
35. Velar por el Cuidado y el buen uso de los elementos de Protección Personal.
36. Dar estricto cumplimiento a los manuales, procedimientos y demás documentos internos adoptados por VEGA Y ORTIZ S.A.S., para la ejecución de las actividades propias del cargo.
37. Dar aviso inmediato a VEGA Y ORTIZ S.A.S., cuando por su conocimiento puede inducir que con alguna decisión se está infringiendo una disposición de orden legal.

CAPÍTULO XVI

NORMAS PARA EVITAR RIESGOS LABORALES E INSTRUCCIONES PARA LOS CASOS DE ACCIDENTES LABORALES

Artículo 93°. Todo trabajador, además de someterse a las instrucciones y órdenes del personal directivo para evitar accidentes y riesgos laborales, debe tomar por sí mismo las precauciones que su propia iniciativa le indiquen como aconsejables para evitar tales accidentes y riesgos laborales, además de informar oportunamente a sus superiores sobre cualquier situación que eventualmente pueda implicar un riesgo a la seguridad o a la higiene.

Artículo 94°. Los empleados superiores, directores de área, jefes de áreas, jefes de servicio están obligados:

- a) A seleccionar el personal, procurando asignar a cada persona aquellas labores para las cuales demuestra mayor disposición o capacitación adecuada.
- b) A proporcionar a todos los trabajadores los elementos, herramientas y materiales necesarios para el desarrollo de la respectiva labor. A exigir que los trabajadores se presenten con toda puntualidad, vestidos y calzados en forma adecuada y a no permitir que el trabajo se realice en estado de embriaguez, ni bajo la acción de drogas estupefacientes.
- c) A vigilar y exigir que todos los trabajadores cumplan las disposiciones sobre medidas preventivas de accidentes y que desempeñen sus labores con las instrucciones impartidas.
- d) A revisar con frecuencia los lugares de trabajo, con el objeto de darse cuenta de la condición y seguridad de los mismos, interviniendo personalmente en las labores inseguras o peligrosas para evitar que se presenten accidentes o para evitar situaciones de descortesía o mal comportamiento.
- e) A cuidar que los pisos se mantengan limpios, libre de obstáculos, aceites o cualquier otro material resbaloso.

Artículo 95°. Todo trabajador que este en contacto de máquinas, generadores, motores, engranajes, está obligado:

- 1) A usar de preferencia vestidos unidos o cerciorarse de que la camisa y el pantalón este bien ajustados al cuerpo, especialmente en los puños.
- 2) A evitar el uso de saco y mangas sueltas, corbatas largas, cintas, cordones, cadenas, colgantes, anillos y relojes.
- 3) Usar el pelo corto o recogido.

Artículo 96°. En caso de accidente de trabajo, el trabajador accidentado o sus compañeros avisaran inmediatamente a los superiores a fin de que se presten los primeros auxilios a la víctima con los botiquines de urgencias de la empresa y se disponga de tratamiento y asistencia de rigor.

CAPÍTULO XVII

ORDEN JERARQUICO

Artículo 97°. El orden jerárquico de la empresa es:

1. Asamblea de accionistas
2. Gerente
3. Gerente suplente

La facultad de imponer sanciones le corresponde en su orden a:

- Asamblea de accionistas: A los asociados por faltas o contravenciones a los reglamentos y estatutos. Al gerente por faltas disciplinarias y administrativas.
- El Gerente: A los colaboradores de la parte administrativa y a trabajadores por faltas a los reglamentos.

Cada una de las personas que tengan trabajadores bajo su dirección y mando, están obligadas a exigir el cumplimiento de los reglamentos de la empresa, a vigilar directamente las actividades y a atender a las necesidades del personal bajo su dependencia, a supervisar las labores de cada uno, manteniendo el orden y la disciplina y a hacer a cada trabajador las observaciones y correcciones a que hubiere lugar, con la obligación de informar al superior respectivo, por escrito, de todas las irregularidades que observe en el servicio a su cargo.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 98°. 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, investigar, 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 69° 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. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
12. Conceder a las Trabajadoras que están en periodos de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
13. 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.

14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.

15. 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.

16. 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 VEGA Y ORTIZ S.A.S. (Artículo 57. CST).

Artículo 99°. Son Obligaciones especiales del Trabajador:

1. Cumplir con el horario de trabajo establecido por VEGA Y ORTIZ S.A.S, para el cumplimiento de sus labores.
2. Utilizar los elementos de protección, calzado y vestido que VEGA Y ORTIZ S.A.S., suministre para la realización labores contratadas, 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. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta VEGA Y ORTIZ S.A.S., a sus representantes según el orden jerárquico establecido.
5. Observar las demás disposiciones que surjan de la naturaleza del contrato de trabajo.
6. Comunicar oportunamente a VEGA Y ORTIZ S.A.S., las observaciones que estime que conducen a evitarle daños y perjuicios.
7. Registrar en las oficinas de VEGA Y ORTIZ S.A.S., su domicilio y dirección y dar aviso dentro de los cinco (05) días siguientes cualquier cambio que ocurra.

8. 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 VEGA Y ORTIZ S.A.S., 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.
9. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.
10. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de VEGA Y ORTIZ S.A.S., o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
11. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de VEGA Y ORTIZ S.A.S.
12. Impedir el desperdicio de materiales y conservar los faltantes, llevando siempre un registro de los mismos.
13. No revelar procesos técnicos, industriales, comerciales o información que VEGA Y ORTIZ S.A.S., considere como reservados y que haya conocido con ocasión del servicio que preste para esta.
14. Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos y determinaciones administrativas que por cualquier circunstancia llegue a conocer.
15. 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.
16. Informar a sus superiores cuando conozca de algún delito que se esté cometiendo contra VEGA Y ORTIZ S.A.S., ya sea por personal interno o externo.
17. Informar a sus superiores cuando otro compañero este robando o haya dañado cualquier elemento de la compañía.
18. Comunicar a la Administración de VEGA Y ORTIZ S.A.S., 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.

21. 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.
22. Reportarse a su jefe inmediato, a las horas de entrada y salida.
23. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta VEGA Y ORTIZ S.A.S o sus superiores asignados, de acuerdo a las actividades desarrolladas y que tengan que ver con el área o trabajo para el cual fue contratado(a).
24. Observar estrictamente lo establecido por VEGA Y ORTIZ S.A.S., para solicitud de permisos, para avisos y comprobación de enfermedad; ausencias y novedades semejantes.
25. Portar el carnet de identidad que otorga VEGA Y ORTIZ S.A.S., y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija por razones de cualquier control.
26. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados VEGA Y ORTIZ S.A.S., dentro o fuera de su campus, a los que se le invita o se le indica participar.
27. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la empresa o sus representantes.
28. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el Trabajador con la empresa.
29. 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.
30. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
31. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije VEGA Y ORTIZ S.A.S., someterse a los exámenes médicos obligatorios.
32. No ingresar a páginas como las de redes sociales, entre otras páginas, en horario laboral.

33. 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.

34. Al personal que requiera de informes, es indispensable que los diligencien completamente y lo entreguen al jefe inmediato máximo al siguiente día.

35. No utilizar palabras despectivas hacia sus compañeros de trabajo por razones de sexo, color, religión etc.

36. No faltar al respeto a sus superiores o compañeros de trabajo de cualquier manera sea física o verbal.

37. Conocer las conductas definidas como Acoso Laboral y abstenerse de incurrir en ellas, por acción u omisión.

38. 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.

39. Asistir puntualmente a las citaciones y cumplir con las recomendaciones que de carácter correctivo le haga el Comité de Convivencia Laboral.

40. 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.

41. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión establecidos por VEGA Y ORTIZ S.A.S.

42. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial establecido por VEGA Y ORTIZ S.A.S.

43. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de VEGA Y ORTIZ S.A.S., por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.

44. 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.

45. 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.

46. Dar cumplimiento estricto a la normatividad interna de VEGA Y ORTIZ S.A.S. tales como el Reglamento Interno de trabajo, contratos y demás reglamentos, instructivos y procedimientos vigentes.

47. Abstenerse de entablar relaciones que comprometan los intereses de VEGA Y ORTIZ S.A.S. con contratistas, proveedores, interventores y demás terceros ajenos a VEGA Y ORTIZ S.A.S

48. Colaborar con las investigaciones internas que se adelanten dentro de la organización.

49. En caso de accidente de tránsito, esperar a las autoridades para elaborar el informe de accidentes e informar a la empresa la ocurrencia de los hechos.

Artículo 100°. Obligaciones Especiales para los Conductores.

Los conductores que manejen cualquier clase de vehículos en VEGA Y ORTIZ S.A.S., 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; de igual forma, 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, o 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.

Artículo 101°. Obligaciones especiales de Mandos Medios. El personal de mandos medios representa a VEGA Y ORTIZ S.A.S. ante los Trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la Ley y por la empresa, especialmente, evitando incurrir en conductas definidas como Acoso Laboral; en consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores, con los siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad y cantidad exigida por las normas de VEGA Y ORTIZ S.A.S.
2. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la empresa y las disposiciones legales laborales vigentes, mirando en conjunto el bien del Trabajador, los derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.
3. Mantener la disciplina dentro de su grupo, con el buen uso de su autoridad y mando.
4. Estimular el trabajo en equipo, la convivencia, el buen ambiente laboral, el respeto a la persona del Trabajador y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
5. Informar y consultar a sus inmediatos superiores jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
6. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
7. Dar ejemplo con su conducta y comportamiento dentro y fuera de VEGA Y ORTIZ S.A.S. Así como no utilizar las atribuciones del cargo para ejercer presiones indebidas sobre los Trabajadores.
8. Respetar a todos los Trabajadores tratándolos con amabilidad y cortesía, sin discriminarlos por razones de edad, sexo, religión, política, condiciones económicas, sociales o de nación.

9. Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones.
10. Velar por el cumplimiento estricto de las normas y recomendaciones tendientes a prevenir enfermedades laborales o accidentes de trabajo.
11. Las demás que le encargue el gerente y/o su jefe inmediato.

CAPÍTULO XIX

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 102°. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa y escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres que eventualmente establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convenciones que tiendan a perjudicar a los interesados a adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras actividades de los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

10. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador Art 59 C.S.T.

Artículo 103°. Prohibiciones de los trabajadores:

1. Sustraer los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de 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 de servicio de vigilancia.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, así como solicitar préstamos a empleados.
6. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado Art. 60 de C.S.T.
7. Tomar, extraer y utilizar los bienes de la empresa o de sus clientes, dejados bajo su cuidado, tenencia o control.
8. Dormir durante la jornada laboral.
9. Utilizar los radios de comunicación para realizar actividades diferentes a las funciones propias del cargo.
10. Recibir visitas durante la jornada laboral.
11. Llegar al puesto de trabajo mal presentado, con el uniforme incompleto o utilizar prendas diferentes a las reglamentarias, omitiendo las normas básicas de higiene y limpieza.
12. Abandonar el sitio de trabajo donde se presta el servicio de transporte sin la respectiva autorización.
13. Mantener en desorden y desaseo el puesto de trabajo.
14. Dar información confidencial de la empresa a clientes o a terceros.

15. Fumar en el puesto de trabajo.
16. Consumir sustancias que alteren el estado normal de conciencia, tales como alcohol o estupefacientes, etc.
17. Cualquier tipo de agresión, verbal o física, injuria o malos tratos a compañeros de trabajo, superiores o representantes de la empresa, así como a los clientes, sus empleados y usuarios.
18. Tanquear los vehículos con combustible, estando los pasajeros dentro del vehículo.
19. Negarse en el cumplimiento de sus funciones, sin causa justificada, a cumplir órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.
20. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.
21. Efectuar cualquier acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de las actividades de VEGA Y ORTIZ S.A.S.
22. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para asistir a la E.P.S. o A.R.L.
23. Prestar servicios a cualquier otra empresa o persona natural y/o mantener con ella intereses comerciales, técnicos o semejantes en asuntos relacionados con VEGA Y ORTIZ S.A.S. sin previa autorización de la Gerencia.
24. Operar sin debida autorización vehículos, maquinaria o equipos distintos a los que le han asignado.
25. 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 VEGA Y ORTIZ S.A.S
26. Causar daño o hacer chanzas pesadas que atenten contra la integridad personal de los compañeros en horas fuera de la jornada laboral.
27. Originar riñas, discordias o discusiones con otros Trabajadores de VEGA Y ORTIZ S.A.S. o terceros (contratistas independientes, C.T.A.)

28. 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 VEGA Y ORTIZ S.A.S. bien sea como visitantes, contratistas independientes o Trabajadores en misión.
29. Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como Acoso Laboral.
30. Presentar sin estar seguro y tener pruebas, quejas o denuncias temerarias sobre conductas o hechos considerados como Acoso Laboral.
31. 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.
32. Sustituir a un compañero en cualquiera forma irregular, empleando a propósito la tarjeta o el carné interno de otro empleado o prestar el suyo.
33. 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.
34. Fumar dentro de las instalaciones de VEGA Y ORTIZ S.A.S.
35. 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.
36. Emplear los dineros del anticipo de cesantías o préstamo para vivienda en fines distintos a los previstos en el presupuesto o solicitud inicial.
37. Tomar para sí o para terceros, sin consentimiento, dineros de propiedad de VEGA Y ORTIZ S.A.S. o de otros Trabajadores.
38. 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 VEGA Y ORTIZ S.A.S., o con destino a sus acreedores, clientes, Trabajadores.
39. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la empresa o les causen trastornos a sus actividades.
40. Encubrir fallas, dar testimonio falso, presentar informes incompletos, o declaraciones que deformen u oculten la verdad.

41. 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.
42. Violar las disposiciones establecidas en el Código de Ética (o su equivalente) de VEGA Y ORTIZ S.A.S.
43. Violar las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
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 VEGA Y ORTIZ S.A.S.
48. Negarse a asistir a capacitaciones o entrenamientos que programe VEGA Y ORTIZ S.A.S. Retirar de la empresa o de los sitios indicados por esta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente.
49. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato.
50. 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.
51. Ejecutar funciones que no corresponde a su cargo.

Artículo 104. Prohibiciones de los conductores:

1. Prohibiciones para los Conductores:
2. Manejar en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias alucinógenas.
3. Ceder a cualquier persona, sea trabajador o no de la empresa, el manejo de los vehículos sin autorización escrita del jefe inmediato.

4. Transportar en los vehículos del empleador, personas u objetos ajenos, sin la debida autorización de los superiores.
5. Recoger personas en trayecto sin autorización de sus superiores.
6. Llevar sobrecupo de pasajeros o permitir que los pasajeros lleven partes del cuerpo fuera del vehículo.
7. Subir o bajar pasajeros mientras el vehículo se encuentra en movimiento.
8. Dejar de observar los límites de velocidad y señales de tránsito y las que se establezcan específicamente en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
9. Dejar pasajeros en la mitad de la vía.
10. Conducir un vehículo sin el pase y los documentos de operación pertinentes.
11. Violar las normas del código de tránsito.
12. Retirar de VEGA Y ORTIZ S.A.S o de los sitios indicados por esta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente.
13. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato.
14. Utilizar el vehículo de la empresa para realizar diligencias personales.
15. Guardar el vehículo en un sitio diferente al autorizado por la empresa.

Artículo 105°. Prohibiciones Especiales Para Los Cargos Medios:

1. No colaborar o entorpecer el cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por las autoridades competentes.
2. Asignar al personal a su cargo la realización de labores diferentes a las que son propias de VEGA Y ORTIZ S.A.S
3. Proferir insulto(s) y/o mal trato al personal a su cargo o empleado(s) de otra(s) dependencias de la Empresa.
4. Solicitar a empleado(s) a su cargo y/o recibir de alguno(s) de ellos, dinero, dádiva(s) o regalo(s) de cualquier naturaleza o por cualquier motivo.

5. Incurrir en favorecimiento(s) no justificado(s) en cuanto a la asignación de responsabilidades, honorarios, horarios y demás condiciones propias del trabajo y, en general utilizar su autoridad con exceso o para fines diferentes a los propios de la Empresa.

6. Realizar presiones políticas, sociales, religiosas o de cualquier índole sobre los demás Trabajadores utilizando su cargo como medio para lograrlo.

Artículo 106°. Prohibición personal encargado de caja menor:

1. Recibir dinero sin verificar la autenticidad de los billetes.
2. Utilizar dinero(s) del Empleador para efectuar pago(s) personal(es) o de terceros, que no haya(n) sido expresamente autorizado(s) por la respectiva gerencia, aunque restituya los valores retirados durante la jornada.
3. Dejar la caja abierta o dinero y/o documentos fuera de ella o cualquier práctica que genere riesgo de robo de valores sometidos a su cuidado.
4. Realizar, no importa el propósito, arqueo(s) o conteo(s) de los dineros y valores registrados, sin que tales procedimientos los supervise la persona designada por el Empleador para hacer el cierre diario de caja.

CAPÍTULO XX

NORMAS ESPECIALES

Artículo 107°. Medidas Antidiscriminatorias en Materia Laboral.

1. Queda prohibida la práctica de pruebas de embarazo como requisito obligatorio para acceso o permanencia en una entidad.
2. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.

PARÁGRAFO: El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2.455) Unidades de Valor Tributario (UVT), de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo (Art. 3 de la Ley 2114 de 2021)

Artículo 108°. Trabajos Prohibidos. De acuerdo al Decreto 2663 de 1950, se catalogan como tal los siguientes:

1. Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.
2. Los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos.

Artículo 109°. Prohibición de Realizar trabajos Peligrosos o Nocivos. 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 al 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 las organizaciones de trabajadores 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. (Art 117 de la Ley 1098 de 2006). Son catalogadas como actividades peligrosas y nocivas:

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. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
9. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
10. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
11. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
12. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasada y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o alta velocidad.
13. Trabajos en cizallas, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
14. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
15. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
16. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
17. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 110°. Edad Mínima de Admisión al Trabajo y Derecho a La Protección Laboral de los Adolescentes Autorizados para Trabajar. El Art. 35 Ley 1098 de 2006, establece la edad mínima de admisión al trabajo a 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. Quedan prohibidos a los Trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

Artículo 111°. Autorización de Trabajo para los Adolescentes. (Reglamentado en el 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 112°. Jornada de Trabajo. 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.

3. 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. (Art. 114 Ley 1098 de 2006).

Artículo 113°. Prohibición de Trabajo Nocturno y Suplementario: Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras para los Trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad.

Artículo 114°. Salario. 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. (Art. 115 Ley 1098 de 2006)

Artículo 115°. Derechos en caso de maternidad. 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. (Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XXI

SANCIONES DISCIPLINARIAS

La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, en convenciones colectivas, en fallos arbitrales, establecidos por el Consejo Administrativo o en el contrato de trabajo (Art. 114 C.S.T).

Artículo 116°. Clasificación de las faltas:

- Faltas leves
- Faltas graves

Artículo 117°. Clasificación de las sanciones:

- Llamado de atención de manera verbal.
- Amonestación escrita: llamado de atención formal por escrito que se registra en la Hoja de Vida.
- Multa: sanción de carácter pecuniario
- Suspensión: separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta.

Artículo 118°. Se establecen para la parte administrativa y operativa las siguientes clases de faltas:

Faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

- a. El retardo de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa justificada, cuando no se cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, llamado de atención.
- b. El retardo de treinta (30) minutos en la hora de entrada sin excusa justificada cuando no se cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, amonestación escrita.
- c. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin causa justificada, cuando no causa perjuicio de consideración a VEGA Y ORTIZ S.A.S, implica por primera vez, llamado de atención.

d. La falta al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, ni cause interrupción en la prestación del servicio, por primera vez, llamado de atención y amonestación escrita.

e. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención y amonestación escrita.

f. Mantener en desorden y desaseo el puesto de trabajo, implica por primera vez llamado de atención, por segunda vez, amonestación escrita.

g. Mantener en mala presentación los uniformes y elementos de dotación al momento de atender al cliente o usuario, implica por primera vez, llamado de atención, por segunda vez, amonestación escrita.

h. Utilizar el teléfono de dotación para llamadas personales o hacer uso indebido del internet durante la prestación del servicio, implica por primera vez, llamado de atención, por segunda vez amonestación escrita.

i. La reincidencia por más de dos faltas leves, serán consideradas como faltas graves.

h. Modificar o alterar el uniforme entregado como dotación. El incumplimiento por primera vez, implica, llamado de atención y amonestación escrita.

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 cuentas especiales para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de acuerdo a los programas de gestión de la empresa.

Faltas graves y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

a. El retardo de sesenta (60) minutos en la hora de entrada sin excusa justificada, cuando cause perjuicio en consideración a la empresa, implica, por primera vez, multa de la décima (1/10) parte del salario de un día; por la segunda vez multa de la quinta (1/5) parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde o según el turno en que ocurra y por la cuarta vez suspensión en el trabajo por tres (3) días.

b. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin causa justificada cuando cause perjuicio en consideración a la empresa VEGA Y ORTIZ S.A.S, implica por primera

vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por siete (7) días.

c. La falta al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio en consideración a la empresa y que cause interrupción en la prestación del servicio, por primera vez, suspensión en el trabajo ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

d. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por segunda vez, suspensión en el trabajo ocho (8) días y por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

e. La negligencia, imprudencia o falta de cuidado serán sancionadas de acuerdo con el avalúo del daño, teniendo en cuenta las circunstancias en que ocurrió el hecho.

f. También constituye una falta grave quedarse dormido en el sitio de trabajo durante la jornada laboral. El empleador podrá decidir libremente si suspende al trabajador por el tiempo que considere o bien puede darse por terminado el vínculo laboral.

g. Modificar o alterar el uniforme entregado como dotación. Por el incumplimiento por más de dos veces, el empleador podrá decidir libremente si suspende al trabajador por el tiempo que considere o bien puede dar por terminado el vínculo laboral.

h. Revelar secretos profesionales, técnicos e información confidencial de la empresa y el cliente. El empleador podrá decidir libremente si suspende al trabajador por el tiempo que considere o bien puede dar por terminado el vínculo laboral.

i. Abandonar el sitio de trabajo. Es causal de despido.

j. Fumar en el puesto de trabajo, implica suspensión de trabajo si el empleador lo determina, o terminación del vínculo laboral si implica daños al personal, equipos o herramientas propios de la empresa o cliente.

k. Consumir sustancias que alteren el estado normal de conciencia, tales como alcohol, estupefacientes, etc. Implica terminación del vínculo laboral

l. Tomar, sustraer, utilizar, hurtar o dañar los bienes de la empresa o de sus clientes dejados bajo su cuidado, control y/o tenencia. Implica terminación del vínculo laboral.

m. Solicitar o recibir de terceros dádivas, dineros u obsequios por la ejecución de sus labores, así como solicitar préstamos a clientes. Implica terminación del vínculo laboral.

n. Negarse a prestar personalmente el servicio donde se le indique. Implica terminación del vínculo laboral.

o. Atender durante su horario de trabajo ocupaciones distintas en él, y fuera de esas horas ejecutar actos que afecten su capacidad para volver a trabajar en óptimas condiciones. Implica terminación del vínculo laboral.

p. Solicitar al cliente su intervención ante la empresa, para obtener cualquier tipo de prebenda o beneficio de carácter personal, así como omitir el conducto regular de quejas o reclamos establecidos por la empresa. Implica terminación del vínculo laboral.

q. Cualquier tipo de agresión, verbal o física, injuria y/o malos tratos a compañeros de trabajo, superiores y/o representantes de la empresa, así como a los clientes y usuarios y que sea comprobable. Implica terminación del vínculo laboral.

r. No reportar las novedades al momento de su ocurrencia y presentar los informes que sean del caso. Implica amonestación escrita.

s. Todo perjuicio causado maliciosamente por el trabajador en la prestación del servicio. Implica terminación del vínculo laboral.

t. Aportar documentación falsa para su admisión, ingreso o permanencia, así como los tendientes a obtener un provecho indebido. Implica terminación del vínculo laboral.

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 cuentas especiales para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de acuerdo a los programas de gestión de la empresa.

PARÁGRAFO. En ningún caso, las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador. La tipificación de faltas graves o leves también puede realizarse libremente, siempre y cuando no menosprecie el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores (Art. 1 ordinal b, Ley 50 de 1990).

Artículo 120°. Sanciones para personal operativo - conductores.

Clasificación de las faltas

FALTAS LEVES. Todas aquellas que atenten contra el normal funcionamiento de la empresa y que no generen gran impacto o sean de mayor trascendencia para la misma.

- a) rehusarse a prestar los servicios contratados por la empresa.
- b) No usar el uniforme completo respectivo.
- c) Llegar luego de la hora señalada para presentarse en la zona de entrega del vehículo o en la oficina.
- d) No responder ante eventuales pérdidas o deterioros de mercancías transportadas con o sin remesa por causa de descuidos al momento de embalar o transportar.

FALTAS GRAVES.

- a) Agresión verbal y/o Física a Usuarios, Compañeros, Personal Administrativo, clientes.
- b) Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo efectos de alucinógenos o sustancias Psico - Activas
- c) Desacato premeditado a los Reglamentos Internos.
- d) Amenazar con cualquier tipo de arma a compañeros o demás personas.
- e) Atentar contra la infraestructura de la empresa y/o equipo de trabajo.
- f) Incumplimiento en las Rutas y Horarios.
- g) Transportar con sobre cupo.
- h) Desplazarse con exceso de velocidad.
- i) Culpabilidad en Accidentes de Tránsito.
- j) No portar los documentos del vehículo o del conductor vigentes.
- k) No informar a su jefe inmediato los desplazamientos que realiza en el vehículo.

Artículo 121°. Régimen disciplinario a conductores.

El presente régimen disciplinario será aplicable a toda aquella persona que se encuentre desempeñando la actividad como conductor de vehículos al servicio de la empresa y que, por infringir

el reglamento interno e incumplimiento de sus deberes, indistintamente que tenga el vínculo de asociado de la empresa.

- Para ser entregado el vehículo todo conductor debe presentarse con su respectivo uniforme, portar el carnet que lo identifica como trabajador y presentar su vehículo en perfecto estado técnico mecánico y de limpieza con su respectiva documentación vigente.

- Conductor que haya tramitado su licencia y no aparezca debidamente registrada y publicada en la página del ministerio de transporte no está autorizado para conducir vehículos afilados a la empresa.

- Conductor que durante su actividad laboral conduzca el vehículo y se le compruebe estado de embriaguez o consumo de sustancias alucinógenas será sancionado de acuerdo a las políticas que tenga establecidas Vega y Ortiz S.A.S.

- Conductor que por omisión a las normas del Código nacional de tránsito genere siniestros con responsabilidad comprobada será suspendido definitivamente para realizar esta actividad con la empresa, si es asociado se abrirá proceso disciplinario.

- Conductor que no esté en jornada laboral y conduzca un vehículo de la empresa y se le compruebe la ingesta de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas será sancionado con ocho (08) días de suspensión como conductor, la reincidencia pagara de multa un salario mínimo mensual legal vigente.

- Conductor que durante su actividad deje los pasajeros botados sin causa justificada será sancionado con ocho (8) días de suspensión de sus labores en caso de reincidencia ocasionara suspensión de sus labores por ocho (8) días y pagara multa de tres (3) salarios mínimos diarios legales vigentes.

- Conductor que se le compruebe fingir varadas para incumplir la ruta asignada, será sancionado con ocho (8) días de suspensión de sus labores, la reincidencia ocasionara ocho (8) días de suspensión y pagara multa por valor de tres salarios mínimos diarios legales vigentes.

- Conductor que se niegue a cubrir una ruta sin causa justificada será sancionado con ocho (8) días de suspensión de sus labores como conductor. Si reincide se le aplicara ocho (8) días más y pagara multa por tres salarios mínimos diarios legales vigentes.

- Conductor que se le compruebe haberse desviado de la ruta sin causa justificada y que el hecho genere malestar o daños y perjuicios a los usuarios será sancionado con tres (3) días de suspensión de

sus labores como conductor, la reincidencia ocasiona suspensión de sus labores por el término de ocho (8) días y multa de un salario mensual legal vigente.

- Conductor que se le compruebe la prestación de un servicio para el cual no está autorizado pagará una multa de un (1) salario mínimo diario legal vigente.

- Conductor que se le compruebe exceso de velocidad, será suspendido de sus labores por ocho (8) días, su reincidencia acarreará la expulsión de la empresa.

- Conductor que se le compruebe sobre cupo será sancionado, será suspendido de sus labores por ocho (8) días, su reincidencia acarreará la expulsión de la empresa.

- Conductor que se le compruebe irrespeto, agresión verbal, calumnias o difamación contra la cooperativa, con asesores comerciales, personal administrativo, asociados o compañeros y usuarios se suspenderá por ocho (8) días, por segunda vez ocasiona suspensión de Treinta (30) días, su reincidencia ocasionará suspensión de sesenta (60) días.

- Conductor que incurra en agresión física con o sin lesiones personales será suspendido de sus labores por ocho (8) días, la reincidencia ocasiona la suspensión de sus labores por sesenta (60) días y de volverse a presentar ocasionará la expulsión definitiva de la cooperativa con notificación a las autoridades competentes.

- Conductor que incurra en acoso sexual o atropello comprobado a usuarios, clientes o compañeros será expulsado definitivamente de la empresa, sin perjuicio de instaurar la respectiva denuncia ante las autoridades competentes.

-Conductor que esté involucrado en actos como injurias y daños contra la infraestructura de la empresa, deberá responder por los perjuicios ocasionados y será suspendido de sus labores como conductor definitivamente de la empresa Si es asociado se abrirá proceso disciplinario.

- Conductor que se le compruebe haber revelado información confidencial de la empresa a la competencia se suspende definitivamente de sus labores como conductor.

- Conductor que piratee o no respete el turno del compañero será sancionado por 24 horas, si se comprueba que no ha acatado la sanción se suspenderá por 48 horas y pagara multa de dos salarios mínimos diarios legales vigentes el cual cancelara al área de contabilidad de la empresa y debe presentar el recibo de pago para volver a ser turnado. La reincidencia ocasiona suspensión de ocho días y multa de cinco salarios mínimos diarios legales vigentes.

Artículo 122°. PRUEBA DE ALCOHOLEMIA Y SANCIONES. De acuerdo con lo establecido el consentimiento informado para el examen de alcohol, sustancias psicoactivas, narcóticos y/o drogas enervantes. El conductor o trabajador que realice actividades de alto riesgo o en donde se establezca la necesidad debe tomarse la prueba de alcoholemia antes de iniciar las labores y el que el resultado este dentro de los siguientes límites de alcohol será sancionado de la siguiente manera:

- a. Conductor o trabajador que la prueba de alcoholimetría arroje entre 0-19 se sancionará con suspensión de tres días o llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida y su reincidencia será sancionada con diez (10) salarios mínimos legales vigentes y suspensión de treinta (30) días, de acuerdo con lo que establezca el jefe inmediato.
- b. Conductor o trabajador que la prueba de alcoholimetría arroje de 20-39 se sancionara con multa pecuaria de diez (10) salarios mínimos diarios legales vigentes y suspensión de un mes o el que determine el jefe inmediato, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.
- c. Conductor o trabajador que la prueba de alcoholimetría arroje entre 40-99 primer grado de embriaguez, no se acepta como conductor de ningún vehículo afiliado a la empresa durante un periodo de tres (3) años y deberá cancelar una multa de treinta (30) salarios mínimos diarios legales vigentes.
- d. Conductor o trabajador que la prueba de alcoholimetría le arroje entre 100 a 149 segundo grado embriaguez será suspendido definitivamente como conductor y si es asociado de la empresa será excluido.
- e. Conductor o trabajador que la prueba de alcoholimetría arroje entre 150 hacia arriba tercer grado de embriaguez sea o no asociado a la empresa será sancionado de acuerdo al literal anterior.
- f. Daños causados por conductores en estado de embriaguez serán de responsabilidad del conductor quien tendrá que responder por daños causados a pasajeros, en sus bienes y los de terceros, como los causados a la empresa.

CAPÍTULO XXII

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

Artículo 123°. 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 VEGA Y ORTIZ S.A.S. Las sanciones disciplinarias las impone el(la) gerente o un delegado según corresponda:

Artículo 124°. El procedimiento a seguir por parte de los representantes de VEGA Y ORTIZ S.A.S. para aplicar una sanción disciplinaria, 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, notificando 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 desplegadas.

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 VEGA Y ORTIZ S.A.S. 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 VEGA Y ORTIZ S.A.S. 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, presentando descargos dentro del término señalado y podrá ser acompañado por un (1) compañero de trabajo para que obre como testigo si así lo desea.

El Trabajador inculpado que no presente, no se presente a hacer sus descargos o no dé sus explicaciones dentro de los términos establecidos, se presume que renuncia a este derecho de defensa y deja en libertad a VEGA Y ORTIZ S.A.S. 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. Una vez surtida la diligencia de descargos, los directivos VEGA Y ORTIZ S.A.S, tomarán una decisión y la misma será comunicada al trabajador dentro del día siguiente.

Artículo 125°. 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:

- 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.

Artículo 126°. Sanciones: Una vez comprobadas las faltas, VEGA Y ORTIZ S.A.S., podrá imponer las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención verbal
- b) Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del Trabajador
- c) Suspensión del contrato de trabajo, de acuerdo a la falta cometida.
- d) Terminación unilateral con justa causa del contrato de trabajo imputable al trabajador.

CAPÍTULO XXIII

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 127°. Justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de documentos y certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o fuera de ella, contra de la empresa VEGA Y ORTIZ S.A.S, los miembros de su familia, el personal administrativo o jefes de área, o quienes tengan expresa responsabilidad jefatura e incluso con sus compañeros de trabajo.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de cualquier elemento constitutivo de la Empresa.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa dentro de las instalaciones, lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
5. En que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de VEGA Y ORTIZ S.A.S.
6. La falta total del trabajador, durante el día o el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la Empresa, aun siendo por primera vez.
7. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad, la sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
8. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse si no al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones o indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad y sin perjuicio de la obligación que le impone al patrono el Art. 16 del Decreto 2351 de 1965 cuando haya lugar a ello.
9. La aplicación de las acciones antes señaladas deberán ser previamente, estudiadas, analizadas y comprobadas, siguiendo el debido proceso.

Artículo 128°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves ingeridas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por representantes o dependencias del patrono con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en el servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. Las exigencias del patrono, sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el que se le contrato.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los Art 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 reglamentarios.

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXIV

DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

Artículo 129°. Cuando la empresa considera que es necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores, ya sea parcial o totalmente, en forma permanente o definitiva, por cualquier causa, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo, por medio de una comunicación en la que se explicaran los motivos y se acompañaran las suficientes justificaciones, si fuere el caso.

Artículo 130°. En los casos de suspensión o terminación del contrato por fuerza o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 de C.S.T, la empresa dará inmediato aviso al inspector de trabajo correspondiente, a fin de que se compruebe esa situación.

PARAGRAFO. Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Decreto 2351 del 4 de septiembre de 1965.

CAPÍTULO XXV

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 131°. Los reclamos o quejas de los trabajadores se harán de manera verbal y por escrito, en primera instancia ante el área de gestión humana y última instancia ante la gerencia; los trabajadores pertenecientes al área administrativa de la empresa la harán de manera verbal o escrita ante la Gerencia; quienes oirán y resolverán en justicia y equidad según sea el caso.

Artículo 132°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores sindicales, pueden asesorarse a la organización sindicalista a la cual pertenecen.

CAPÍTULO XXVI

ACOSO LABORAL

Artículo 133°. DEFINICIÓN. Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, 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, general desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 134°. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reintegración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 135°. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente capítulo solamente se aplica aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se les aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitas de la empresa o aprendices.

Artículo 136°. SUJETOS Y AMBITOS DE APLICACIÓN DE LA LEY. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, superior o cualquier otra posición de dirección y mando de una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- b. La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
- c. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- d. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- e. Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.

Los jefes inmediatos cuando el acoso prevenga de sus subalternos. Son sujetos participes del acoso laboral:

- a. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- b. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

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

Artículo 137°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL ENTRE OTRAS:

- a. Las agresiones físicas, independientemente de sus consecuencias.
- b. Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el status social.
- c. Comentarios hostiles, humillantes, denigrantes o despreciativos de calificación profesional frente a compañeros de trabajo.
- d. Amenazas reiteradas e injustificadas de despido en presencia de sus compañeros.

- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleadores.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n. El envío de anónimo, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el Art. 131 y 132 del presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su

capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este reglamento tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Artículo 138°. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades.

a. Las exigencias y ordenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerza Publica conforme al principio constitucional de obediencia debida;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 139°. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes:

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

Artículo 140°. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL. La empresa, 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 los siguientes mecanismos de prevención:

- a. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresas de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.
- b. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros

Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallan los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

c. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 131 y 132 del presente reglamento podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Artículo 141°. Estas son las medidas adoptadas por la empresa VEGA Y ORTIZ S.A.S.

1. Entregar a cada uno de los trabajadores y empleados de la empresa la copia de 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 la empresa lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la empresa 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 la empresa.
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 requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
6. Establecer las siguientes obligaciones y prohibiciones expresas a cargo del empleador y de los trabajadores, en especial para aquellos que tienen personal a su cargo o funciones de dirección y manejo.
 - 6.1. Obligaciones especiales del empleador y de empleados que tienen cargos de dirección y manejo:
 - 6.1.1. Dar un trato considerado a todos los trabajadores, respetando su dignidad humana.

6.1.2. Mantener un ambiente laboral adecuado en donde se permita el libre desempeño de la personalidad de todas las personas vinculadas laboralmente sin distingos de raza, sexo, condición social, vestimenta, nivel educativo.

6.1.3. Respetar los cargos, funciones y horarios asignados conforme al contrato de trabajo o a las modificaciones pactadas entre las partes.

6.1.4. Hacer las exigencias de cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones propias del cargo o función con el respeto debido a la dignidad humana.

6.1.5. Establecer los cambios en cuanto a funciones, horarios o actividades cuando las condiciones del servicio lo ameriten o justifiquen.

6.1.6. Tomar en consideración las explicaciones o sugerencias razonables que le hagan los subalternos para el mejoramiento del ambiente laboral.

6.1.7. Proporcionar a los trabajadores los elementos, equipos, locales, instrumentos, documentos y demás medios para realizar la labor o el tiempo necesario y adecuado para ejecutarla.

6.2 Prohibiciones especiales para el empleador y empleados que tienen cargos de dirección y manejo:

6.2.1. Maltratar de palabra o de obra a los trabajadores subalternos o compañeros de trabajo del mismo nivel.

6.2.2. Utilizar expresiones vulgares, insultantes, denigrantes, burlonas o ridiculizantes respecto de algún trabajador subalterno.

6.2.3. Dar trato discriminatorio a los subalternos o compañeros por motivos de sexo, raza, apariencia física, vestuario, oficio u otra circunstancia personal.

6.2.4. Exigir cambios de actividad, de oficio, horario o jornada sin existir razones válidas que los justifiquen o cuando haya otras personas en condiciones de hacerlos.

6.2.5. Negar o impedir el acceso del trabajador a los locales, herramientas, elementos, equipos, documentos adecuados y necesarios para la labor.

6.2.6. Asignar funciones o actividades denigrantes o que impliquen menosprecio de las aptitudes o cualidades del subalterno o compañero.

6.2.7. Ejercer reiteradamente o con frecuencia acciones disciplinarias infundadas e injustificadas.

6.2.8. Realizar o permitir cualquier acto que vaya dirigido a infundir temor, terror, intimidación o angustia entre los trabajadores o que genere desmotivación entre ellos o que busque forzarlos a renunciar.

Se presume que el contrato de trabajo termina con justa causa por parte del trabajador y por ende, constituye despido indirecto, cuando el trabajador invoca por escrito alguna o algunas causales de acoso laboral, siempre que se trate de situaciones comprobables y persistentes.

Aparte de lo anterior, el trabajador podrá denunciar ante las autoridades competentes para que se impongan las sanciones a que haya lugar conforme al artículo 10 y 11 de la ley 1010 de 2006.

Artículo 142°. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Resolución 1356 de 2012, La empresa establecerá un comité integrado en forma bipartita por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador con sus respectivos suplentes, este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- b. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en las que se planteen situaciones que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- c. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad de los casos que así lo ameriten.
- d. Hacer las sugerencias que se consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- e. El comité se reunirá por lo menos cada 3 meses o cuando haya presentación de quejas relacionadas con el tema o para recibir o hacer sugerencias.

Recibidas las solicitudes el comité hará la evaluación respectiva, escuchando a las partes involucradas, intentará armonizar y restablecer la relación laboral entre los involucrados, en todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, será imparcial ante las partes, pero si esto no fuere posible hará traslado de las recomendaciones y sugerencias del caso a la Gerencia y Consejo de Administración para establecer las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar. Lo anterior no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas o judiciales a que haya lugar. Establecidas en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXVII

PUBLICACIONES

Artículo 143°. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente. Acorde a lo establecido en el Art. 119 del C.S.T., Artículo modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

VIGENCIA

Artículo 144°. El presente reglamento empezara a regir desde su publicación conforme al Artículo 121 del C. S. T., derogado por el parágrafo 3o. del artículo 15 de la Ley 1429 de 2010, publicada en el Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010.

DISPOSICIONES FINALES

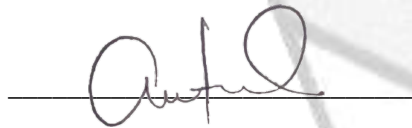
Artículo 145°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido vigencia dentro de la Empresa “VEGA Y ORTIZ S.A.S EQUIPO DE PROFESIOALES CONSTRUCTORES Y CONSULTORES”

CLAUSULAS INEFICACES

Artículo 146°. 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 Art. 109 de C.S.T.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE.

Arauca, Arauca 17 de mayo de 2023



ADRIANA DURLEY ORTIZ GALVIS

Representante Legal **VEGA Y ORTIZ S.A.S**