



**REGLAMENTO DE TRABAJO TEMPOGOLD E.S.T S.A.S
ACTUALIZADO AGOSTO DE 2017**

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa **TEMPOGOLD E.S.T S.A.S** domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., cuya oficina principal se encuentra ubicada en la Calle 106 No. 54 – 73 oficina 601 P- 6 de la ciudad de Bogotá D.C; y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de planta y trabajadores en misión.

Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (art.71, Ley 50 de 1990)

Sus trabajadores son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta aquellos que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales. (Art 74 de la Ley 50/90)

Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplirla tarea o servicio contratado por éstos. (Art 74 de la Ley 50/90)

Los usuarios de la empresa sólo podrán contratar con ésta en los siguientes casos: (art 77 Ley 50/90)

1o Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo

2o Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad

3o Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías los penados estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Si cumple el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo (numeral 3) la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria,



esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación de dicho servicio.

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios con las cuales tengan vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio. (Art 180, Ley 50/90).

Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y los usuarios, deberán: (art. 81, Ley 50/90)

1o. Constar por escrito

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

3o. Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.

4o. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia del Programa de Seguridad y salud en el trabajo se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

La presente empresa no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga. (art.89,Ley 50/90)

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a un cargo como trabajador de planta o trabajador en misión en TEMPOGOLD E.S.T S.A.S debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante acompañada de los siguientes documentos:

- a) Cuatro fotocopias de la Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.



- c) Dos certificados de personas honorables sobre su conducta y capacidad personal d) Certificados laborales,
- e) Diplomas de los grados técnicos, tecnológicos, profesional y, en general, de cualquier estudio realizado por el aspirante
- f) Original de las pruebas de conocimiento del cargo, pruebas psicotécnicas, entrevista psicológica y entrevista del jefe inmediato.
- g) Las demás que se requieran para el caso específico consagradas en los manuales, circulares o cualquier otro tipo reglamento.

PARAGRAFO PRIMERO: Reunir los anteriores requisitos no obliga a la Empresa a admitir al aspirante. Si después de cumplir el proceso de selección que tenga establecido, TEMPOGOLD E.S.T S.A.S decide vincularlo, lo podrá hacer mediante cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo legalmente establecidas.

PARAGRAFO SEGUNDO: En los casos en que el trabajador en misión aspire a un cargo que requiera documentación específica debido a la especialidad de la labor a desempeñar, la cual no este referida en el presente Artículo; deberá anexarla según solicitud de TEMPOGOLD E.S.T. S.A.S, para generar su registro correspondiente como aspirante.

Así mismo el trabajador en misión se obliga a cumplir y respetar los reglamentos internos de trabajo, los protocolos, normas y procedimientos generales, así como acatar y respetar las instrucciones y órdenes expresas del usuario y sus representantes y mientras dure la labor contratada, en cuanto al modo, cantidad y tiempo de trabajo, sin que por esto se le indilgue la calidad de empleador, todo esto enmarcado dentro de la subordinación delegada que trata la sentencia número 9435 del 24 de abril de 1.997 del MP Francisco Escobar Enríquez, de la Corte Suprema de Justicia.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 1. De conformidad con lo establecido en el Art. 76 del C.S.T. admitido el aspirante se estipulará con él, de acuerdo a la actividad, cargo o labor a desarrollar, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 2. El período de prueba deberá ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, numeral 1º C.S.T).



ARTICULO 3. En los contratos de trabajo a término indefinido o superiores a un año, el período de prueba no puede exceder de dos (2) meses y en los contratos de trabajo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

ARTICULO 4. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a 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 (Art. 80 C.S.T.).

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 5. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art. 6o C.S.T).

CAPITULO IV JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 6. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales, salvo las excepciones contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo. La jornada ordinaria de los trabajadores de planta de la organización, podrá ser distribuida por la empresa en diferentes horarios de trabajo, de acuerdo con la siguiente previsión:

GRUPO No. 1

DIAS LABORALES	MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
Lunes a Viernes	7.00am a 1.00pm	1.00 pm a 2.00 pm	2.00 pm a 5.00 pm



CON PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS

GRUPO No. 2:

DIAS LABORALES	MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
Lunes a Sábado	6.00am a 11.00am	11.00 am a 1.00 pm	1.00 pm a 4.00 pm

CON PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS

GRUPO N° 3:

DIAS LABORALES	MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
Lunes a Sábado	7.00am a 11.00am	11.00 am a 1.00 pm	1.00 pm a 5.00 pm

CON PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS

GRUPO N° 4:

DIAS LABORALES	MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
Lunes a Sábado	8.00am a 1.00pm	1.00 pm a 3.00 pm	3.00 pm a 6.00 pm

CON PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS

GRUPO N° 5:

DIAS LABORALES	MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
Lunes a Sábado	9.00am a 1.00pm	1.00 pm a 3.00 pm	3.00 pm a 7.00 pm

CON PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS

GRUPO N° 6:

DIAS LABORALES	MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
Lunes a Sábado	7.00am a 1.00pm	-	-



DESCANSO DE DIEZ MINUTOS
CON PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS

GRUPO N° 7:

DIAS LABORALES	MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
Lunes a Sábado	-	-	1.00 pm a 7.00 pm

CON PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS

GRUPO N° 8: TRABAJO POR TURNOS (Art. 165, C.S.T.):

TURNO No. 1:

DIAS LABORABLES: lunes, Miércoles, Viernes y Domingos, Martes, Jueves y Sábado. De 7:00 p.m. A 7:00 a.m.

CON PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS

TURNO No. 2:

DIAS LABORABLES: martes, Jueves y Sábado, Lunes, Miércoles, Viernes y Domingos. De 7:00 p.m. A 7:00 a.m.

CON PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS

GRUPO N° 9: TRABAJO POR TURNOS (Art. 165, C.S.T.):

TURNO No. 1:

Domingo de 7:00 a.m. A 7:00 p.m.

Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, Viernes de 6:00 a.m. a 1:00 p.m.

CON PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS

TURNO No. 2:

Sábado de 7:00 a.m. A 7:00 p.m.

Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, Viernes de 1:00 p.m. a 8:00 p.m.

CON PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS

PARAGRAFO 1: El horario de trabajo para los trabajadores en misión será el de las empresas en las cuales estén laborando, de acuerdo con la subordinación delegada que trata el inciso segundo del párrafo segundo del artículo segundo del presente reglamento.

PARAGRAFO 2: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por



cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art. 21 1990)

PARAGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador podrá, con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, únicamente para labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Art. 20, Lit. C Ley 50 de 1.990).

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Art. 51 de la Ley 789 del 2002)

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 7. Trabajo ordinario y nocturno. Art. 25 Ley 789/02 que modificó el Art. 160 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por la Ley 1846 de 2017 quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).



ARTICULO 8. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Art. 159, C.S.T.).

ARTICULO 9. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Art. 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Art. 1º Decreto 13 de 1.967).

ARTICULO 10. Tasas y liquidación de recargos.

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

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

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

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Art. 24, Ley 50 de 1.990).

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

ARTICULO 11. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Art. 11 de este Reglamento

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

PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 12. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días declarados como festivos por la Ley Colombiana.



Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 de 1.983).

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Art. 26 No. 5º, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2. LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el Art. 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (Art. 28, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Art. 26 Ley 789/02 Modificó Art.179 del C.S.T.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Art. 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Art. 6 Ley 789 del 2002)

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

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

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art. 185, C.S.T.).

ARTICULO 13. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el Artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Art. 20 de la Ley 50 de 1990 (Art. 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 14. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.



Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 178 C.S.T.).

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 15. Los trabajadores en misión que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 16. La época de las 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 empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Art. 187, C.S.T.).

ARTICULO 17. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188, C.S.T.).

ARTICULO 18. El Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, sin que deba mediar autorización previa del Ministerio de Protección Social, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Art. 189 del C.S.T. modificado por la ley 1429 en su Art. 20).

La compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189, C.S.T.).

ARTICULO 19. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros y que presten los servicios en lugares distintos a la residencia de sus familiares (Art. 190, C.S.T.).

ARTICULO 20. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.



ARTICULO 21. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, Art. 5.).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores en misión tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Art. 3 parágrafo Ley 50 de 1990)

PERMISOS

ARTICULO 22. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos estará sujeta al aviso correspondiente que se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

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

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

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzada aceptación y concurrencia y el servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convenio en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (número sexto, artículo 57, C.S.T).



PARAGRAFO: Para los efectos de este Artículo que se entiende por calamidad doméstica, todo suceso extraordinario que afecte de manera grave al trabajador o a su entorno familiar, para lo cual se le dará un plazo que no excederá de 3 días, eventualmente prorrogables a discreción del empleador.

CAPITULO VII SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 23. Formas y libertad de estipulación

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

2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Art. 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 24. Será jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores

ARTICULO 25. El pago de los salarios convenidos entre la empresa y el trabajador en misión será efectuado por éste último en sede a través de transferencia electrónica a la cuenta reportada por el trabajador en la entidad financiera que designe el empleador.

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Art. 138 No. 1º C.S.T.).



PERIODOS DE PAGO: MENSUALES y/o QUINCENALES

ARTICULO 26. El salario correspondiente a cada trabajador en misión de TEMPOGOLD E.S.T S.A.S se pagará por periodos mensuales y/o quincenales, según se acuerde en el contrato de trabajo o la costumbre en el servicio, en la entidad financiera que designe el empleador así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134, C.S.T.).

CAPITULO VIII SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 27. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de conformidad al programa de seguridad y salud en el trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 28. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 29. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 30. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá



el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 31. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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

ARTICULO 32- En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 33. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 34. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 35. 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 No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, 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.

ARTICULO 36 TEMPOGOLD E.S.T. S.A.S es responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en misión en los mismos términos que rige la materia para los trabajadores de planta.

PARAGRAFO: La empresas usuarias deberán incluir a los trabajadores en misión dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para lo cual:

- Realizar con periodicidad una inducción e información a los trabajadores en misión sobre la prevención a los riesgos que se encuentran expuestos.
- Brindar los elementos de protección personal y los que requiera el puesto de trabajo.
- Otorgar las condiciones de higiene y seguridad industrial y medicina laboral en el programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa usuaria.

El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión de acuerdo con el artículo 11 del decreto 1530 de 1.996.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre TEMPOGOLD E.S.T S.A.S., y el usuario se determinara expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a TEMPOGOLD E.S.T S.A.S., de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión (art. 78, Ley 50/90).

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 37. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.



- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Manejar de forma reservada la información a la que tenga acceso que con ocasión a las actividades propias de la labor a desempeñar.

PARAGRAFO: Los trabajadores en misión deberán acatar y respetar estas mismas normas con relación a la empresa usuaria, sin que esto constituya que se conviertan en empleadores.

CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 38. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

1. Gerencia General
2. Gerencias de Procesos /Áreas
3. Gerencia de Recursos Humanos
4. Jefes de Área
5. Coordinadores de Área/proceso/recursos Humanos.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: las gerencias discriminadas en el presente artículo y el Jefe de Recursos Humanos.

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

ARTICULO 39. Queda prohibido emplear a los niños, niñas y adolescentes y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los niños, niñas y adolescentes no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 40. Los niños, niñas y adolescentes no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmico deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARAGRAFO. Los niños, niñas y adolescentes 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 del Trabajo, 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 Art. 40, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física de los niños, niñas y adolescentes, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los niños, niñas y adolescentes todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Art. 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los niños y niñas, no obstante los adolescentes (que tengan entre 16 a 18 años) podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Art. 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 41. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Art. 24 de este Reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Art. 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todos los niños, niñas y adolescentes que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Prestar al trabajador en los casos que se requiera la capacitación correspondiente para el desarrollo de sus funciones.
16. Generar los espacios para el desarrollo de las capacitaciones que sean necesarias para garantizar el óptimo desarrollo de las actividades laborales.
17. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Art. 57 del C.S.T.).

ARTICULO 42. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. Cumplir estrictamente con la puntualidad y la asistencia al trabajo, debiendo dar aviso por cualquier medio a la empresa en caso de inasistencia, tanto por causas de fuerza mayor como por incapacidad. La respectiva incapacidad deberá ser expedida por la EPS o a la ARL a la cual se encuentra afiliado el trabajador.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar respeto y consideración en las relaciones con sus superiores, compañeros y con todas aquellas personas con las cuales tenga relación en razón o con ocasión del ejercicio de sus funciones.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa, la EPS o la ARL y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes y/o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58, C.S.T.).
10. Realizar el registro biométrico en el sistema establecido por el empleador a la hora de entrada y salida de la jornada laboral.
11. Presentar los informes en los términos y tiempos solicitados por el empleador o superior jerárquico.
12. Informar de manera oportuna los inconvenientes de funcionamiento que se presenten con los equipos tecnológicos asignados para el desempeño de la labor.
13. Hacer uso de los elementos de protección propios para la realización de su labor.
14. Portar en un lugar visible el cané o la identificación entregada por el empleador.
15. Portar con decoro y respeto las prendas entregadas en dotación y/o uniforme, así mismo mantenerlas en buen estado.
16. Ejecutar las funciones que le corresponden, de conformidad con el horario, condiciones, requisitos, orientaciones, programas y especificaciones determinados por el empleador o sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para el empleador y los beneficiarios del servicio.
17. Entregar al Empleador, inmediatamente los dineros que reciba por cualquier concepto en desarrollo de sus funciones, siendo diligente con los dineros que por cualquier razón o por motivo del trabajo, le haya confiado la empresa y dándole el destino que le hayan indicado, cumpliendo con las instrucciones de su superior.

18. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del sistema de calidad establecidos por la empresa.
19. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
20. Someterse a las requisas y registros indicados por la empresa e ingresar o salir solo por los sitios señalados por la empresa.
21. Cumplir en su totalidad con los protocolos establecidos por la empresa para el manejo de caja, dinero e inventarios de productos. Y en general, para cada uno de los cargos de la compañía.
22. Llevar a cabalidad el cumplimiento de indicadores propuestos para cada uno de los cargos de la compañía.
23. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST
24. Informar las condiciones de riesgo detectadas y las prácticas inseguras a su superior o al responsable de seguridad y salud en el trabajo

ARTICULO 43. 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 escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a).Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b).Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c).El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d).En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del Art. 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del Art. 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59, C.S.T.).

ARTICULO 44. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de alicoramiento, en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, consumirlas o incitar a consumirlas en dicho sitio.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Dejar de marcar la tarjeta de registro de asistencia.
6. Marcar la tarjeta de otro trabajador.
7. Ausentarse del puesto de trabajo sin la debida autorización de su jefe o superiores.
8. Sustituirse en el cumplimiento de las obligaciones de trabajo por otro trabajador.
9. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
10. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
11. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

12. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Art. 60, C.S.T.).
13. Presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias sicotrópicas, consumirlas o incitar a consumirlas en dicho sitio (Art.38 Decreto 1108 de 1994).
14. Presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de sustancias narcóticas o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del empleador y presentar la prescripción médica correspondiente.
15. Celebrar reuniones en los locales o dependencias de la empresa, cualquiera que sea su objetivo, sin permiso de sus superiores, aunque no sea en horas de trabajo.
16. Efectuar cualquier clase de juegos de azar en las instalaciones de la Empresa, aun en horario diferente al establecido en el presente Reglamento.
17. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas cuya operación no se les haya asignado, o autorizado por sus superiores inmediatos, o sacar los mismos de la Empresa sin la autorización respectiva.
18. Permitir el ingreso de personas extrañas o de una dudosa apariencia al lugar de trabajo.
19. Causar daños intencionales, en las herramientas, materias primas, maquinarias, equipos o instalaciones de la empresa.
20. Otorgar información a terceros, de la cual se establezca como reservada y su divulgación perjudique la empresa.
21. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de la empresa o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o el establecimiento, taller o lugar donde el trabajador se desempeñe.
22. Utilizar el tiempo de trabajo en actividades diferentes a las que corresponden a las funciones del cargo o a las asignadas por su jefe Inmediato, o que dilaten la evacuación de las tareas a realizar.
23. Permanecer en el centro de trabajo y en especial en las áreas y ambientes destinados a clientes, fuera de la jornada de trabajo, salvo autorización de la empresa.
24. Leer periódicos, revistas, etc., dentro del horario de trabajo, con excepción de aquel tipo de lectura que se encuentre autorizada, en razón de la función que cumple el servidor de la empresa, siempre y cuando no descuide la labor que tiene a su cargo.
25. Adoptar actitudes obscenas, manifestaciones y expresiones reñidas con el recato y las buenas costumbres.
26. Hablar en voz alta, gritar, silbar y en general hacer bulla y ruido.
27. Utilizar o disponer de los bienes del centro de trabajo en beneficio propio o de terceros, salvo autorización escrita de la Empleadora.
28. Publicar escritos o Artículos referentes al funcionamiento del centro de trabajo, salvo autorización de la empresa.
29. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior, al igual que abandonar el sitio de trabajo sin previo aviso, o retirarse del mismo sin antes de que se presente el trabajador que debe reemplazarlo en el respectivo turno.



30. Fumar en las instalaciones de la Empresa, en el sitio donde el trabajador debe ejecutar sus labores o prestar el servicio con olor a cigarrillo o tabaco.
31. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, diseños, especificaciones o datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas o procedimientos de la empresa.
32. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
33. Presentar documentos o comprobantes falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
34. Distribuir dentro de la empresa, taller o establecimiento periódicos, volantes, circulares, etc., o portar afiches o cartelones no ordenados o autorizados por la empresa, dentro de las instalaciones; fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras cuando ataque la dignidad de las personas, las entidades o la compañía.
35. Emplear para cualquier efecto, la tarjeta de otro trabajador, o el carnet interno de éste.
36. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
37. Comer dentro de las horas de trabajo, o en las instalaciones de la empresa salvo los servicios ordenados o prestados por la misma empresa.
38. No usar en la forma indicada la ropa de trabajo o los uniformes especiales, según los casos.
39. Pedir en préstamo dinero a subalternos de trabajo, o utilizar como fiadores para préstamos personales a personal de los clientes de la Compañía.
40. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o a compañeros de trabajo, injuriosos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenaza o agresiones, injusticias, calumnias o difamaciones.
41. Originar o promover riñas, discordias o discusiones con los trabajadores, o tomar parte en tales actos.
42. Fomentar durante la jornada de trabajo conversaciones discusiones o reuniones de servidores, intervenir en los mismos y distraer la atención de los compañeros de trabajo en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.
43. Dar la dirección del centro de trabajo para cobranza y otros requerimientos al trabajador por terceros, incluso citas con éstos y con familiares.
44. Comprometer el buen nombre y prestigio del centro de trabajo, con motivos de deudas u otras obligaciones contraídas por el trabajador.
45. Dejar desperdicios, basura en el puesto de trabajo, así como materiales, equipos, aparatos, enseres y herramientas de trabajo en sitios o lugares distintos de los que les corresponde.
46. Ingresar al centro de trabajo o salir del mismo por las puertas destinadas a los clientes.
47. Transportar en los vehículos de la empresa, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella.
48. Dejar que los vehículos de la empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.



49. Introducir paquetes u objeto similares, a instalaciones o lugares de la empresa donde por razones especiales esté prohibido, o negarse a revisar su contenido cuando esté previsto tal requisito.
50. Utilizar dentro de las horas de trabajo sin autorización expresa de la empresa, teléfonos celulares, radioreceptores u otros medios para escuchar música, radionovelas, noticias u otros programas.
51. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes dentro de la empresa.
52. Utilizar los servicios, áreas o ambientes destinados a los clientes (sanitarios, ascensores, cabinas, salones, comedores, etc.).
53. La indebida utilización de los teléfonos de la compañía, para conversaciones de tipo personal, que no tengan que ver con las funciones asignadas al trabajador.
54. Se prohíbe recibir visita de vendedores en las instalaciones de la compañía.
55. Hacer uso indebido del internet para consultar páginas pornográficas, comerciales, para propagar correos difamatorios y, en general realizar actividades ajenas a las del contrato de trabajo.
56. Instalar en los equipos de cómputo de la compañía cualquier software que no haya sido suministrado por la compañía y que no cumpla con las normas vigentes en materia de derechos de autor.
57. Las demás que resultan de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la empresa.
58. Hacer uso de la información de los clientes o proveedores de la empresa para negocios personales o intermediación con terceros.
59. Usar la información a la que tenga acceso o la de carácter confidencial para favorecer a terceros.
60. Hacer uso de los elementos de trabajo para actividades diferentes a las propias a la labor a desarrollar.
61. Recibir, firmar y/o gestionar documentos sin previa autorización del área encargada de gestionar dicho trámite.
62. Retirar archivos o dar a conocer documentos a terceros sin autorización escrita del superior jerárquico.
63. Dormir en horas de trabajo.
64. Ausentarse de la jornada laboral sin previa autorización del superior jerárquico.
65. Recibir, firmar y/o gestionar documentos sin previa autorización del área encargada de gestionar dicho trámite.



CAPITULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 45. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

PARAGRAFO: Son sanciones disciplinarias:

Llamados de atención
Suspensión
Multas

ARTICULO 46. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

1. RETARDOS

1.1 El retardo de más de cinco (5) minutos, por primera vez, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica la siguiente sanción:

LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO

1.2 El retardo de más de una hora, por primera vez, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica la siguiente sanción:

SUSPENSIÓN POR DOS DÍAS

2. INASISTENCIAS

Cuando el trabajador no asista por primera vez a la jornada laboral por medio día, sea en horas de la mañana o en la tarde, implicará la siguiente sanción:

SUSPENSIÓN DE UNO A CINCO DÍAS, DEPENDIENDO DEL PERJUICIO CAUSADO A LA EMPRESA POR SU INASISTENCIA.

Cuando el trabajador no asista a la jornada laboral por un día, implica la siguiente sanción:

SUSPENSIÓN DE UNO HASTA OCHO DÍAS, DEPENDIENDO DEL PERJUICIO CAUSADO A LA EMPRESA POR SU INASISTENCIA.



3. INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONSAGRADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO, LA LEY Y EN EL REGLAMENTO.

Cuando el trabajador viole las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias, por primera vez, siempre que estas sean consideradas como leves y no generen grave perjuicio a los intereses del empleador, incurrirá en la siguiente sanción.

LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO O SUSPENSIÓN HASTA POR OCHO DÍAS.

4. INCUMPLIMIENTO A LAS POLÍTICAS INTERNAS DE LA COMPAÑÍA.

Cuando el trabajador incumpla las políticas internas demarcadas por el empleador en manuales, anexos, directrices, comunicaciones internas, etc., siempre que su actuación no haya generado grave perjuicio al empleador y la acción ejecutada no se encuentre demarcada en el Reglamento de Trabajo como grave, implica la siguiente sanción.

LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO O SUSPENSIÓN DE UNO HASTA OCHO DÍAS,

5. INCUMPLIMIENTO DE INDICADORES

Cuando el trabajador no alcance a cumplir los indicadores propuestos para el desarrollo de su labor, previa diligencia de descargos y siempre que no haya incumplimiento reiterado, se podrán efectuar actas de compromiso con el objetivo de lograr una retroalimentación hacia el trabajador de manera que se evidencie su mejoría en una evaluación posterior.

En el evento en que la evaluación no sea satisfactoria y se demuestre que hay una reiteración del incumplimiento a sus obligaciones, se procederá a interponer la sanción disciplinaria correspondiente de acuerdo al perjuicio que dicha falta de incumplimiento de indicadores le pueda causar al empleador.

LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO O SUSPENSIÓN HASTA POR OCHO DÍAS,

ARTICULO 47. Se establecen las siguientes clases de faltas graves y sus sanciones disciplinarias así:

1. RETARDOS

EL retardo por más de 15 minutos de manera reiterada por parte del trabajador, incurrirá en la siguiente sanción.

SUSPENSIÓN DE OCHO DÍAS HASTA DOS MESES



2. INASISTENCIAS

En los eventos en que el trabajador no asista a mas de media jornada laboral en diferentes días, incurrirá en la siguiente sanción.

SUSPENSIÓN DE OCHO DÍAS HASTA DOS MESES

En los eventos en que el trabajador no asista a su jornada laboral por mas de un día y en forma reiterada, incurrirá en la siguiente sanción.

SUSPENSIÓN DE OCHO DÍAS HASTA DOS MESES

3. INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONSAGRADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO, LA LEY Y EN EL REGLAMENTO.

Cuando el trabajador viole las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias, de forma reiterada siempre que estas sean consideradas como leves graves, incurrirá en la siguiente sanción.

SUSPENSIÓN DE OCHO DÍAS HASTA DOS MESES

Cuando el trabajador viole las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias, siempre que estas sean consideradas como graves, incurrirá en la siguiente sanción.

SUSPENSIÓN DE OCHO DÍAS HASTA DOS MESES

4. INCUMPLIMIENTO A LAS POLITICAS INTERNAS DE LA COMPAÑÍA.

Cuando el trabajador incumpla las políticas internas demarcadas por el empleador en manuales, anexos, directrices, comunicaciones internas, etc., de manera reiterada, implica la siguiente sanción.

SUSPENSIÓN OCHO DÍAS HASTA DOS MESES

5. INCUMPLIMIENTO DE INDICADORES

Cuando el trabajador incumpla los compromisos señalados en los planes de mejora, de acuerdo con los indicadores propuestos para el desarrollo de su labor, implicara la siguiente sanción:

SUSPENSIÓN OCHO DÍAS HASTA DOS MESES



6. DESCUADRE DE CAJA Y FALTANTE DE INVENTARIO

Cuando el trabajador que tiene a su cargo el manejo de dinero o de inventario resulte con descuadre de dinero o faltante de inventario, cuya pérdida no pueda ser justificada razonablemente, implica la siguiente sanción.

SUSPENSIÓN OCHO DÍAS HASTA DOS MESES

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES

ARTICULO 48. El empleador previo conocimiento de los presuntos incumplimientos por parte del trabajador, citara a diligencia de descargos al trabajador con el fin de escuchar su versión de los hechos y poder emitir posteriormente la respectiva sanción disciplinaria siempre que haya lugar a la misma o cerrara el proceso sin consecuencias de ser el caso, para lo cual notificara por escrito de la decisión que se genere del proceso disciplinario dentro de un término razonable.

Durante el desarrollo del proceso disciplinario se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 115, C.S.T.).

PARAGRAFO PRIMERO: El empleador podrá bajo su potestad discrecional facultar al personal que considere idóneo para llevar a cabo y desarrollar la diligencia de descargos; en tanto la facultad de imponer las sanciones disciplinarias contempladas en la ley y el presente Reglamento de Trabajo estén en cabeza de las personas que ostentan los cargos descritos en el parágrafo del artículo 38 del presente reglamento.

PARAGRAFO SEGUNDO: En el caso que el trabajador se encuentre sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes del organismo sindical a que pertenezca.

ARTICULO 49. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo. (Art. 115, C.S.T.).

CAPITULO XIV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 50 Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe de recursos humanos o el área jurídica.

ARTICULO 51. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.



CAPITULO ESPECIAL MECANISMOS DE PREVENCION DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL - LEY 1010 DE 2006

ARTICULO 52. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Art. 2º. Ley 1010/06).

ARTICULO 53. Modalidades, definidas en la misma Ley:

- Maltrato laboral
- Persecución laboral
- Discriminación laboral
- Entorpecimiento laboral
- Inequidad laboral
- Desprotección laboral

Se entenderá la existencia de alguna de estas modalidades, en los eventos en que se incurra en una o varias de las conductas previstas en los Artículos 3 a 7 de la citada ley 1010.

ARTICULO 54. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 55. En desarrollo del propósito a que se refiere el Art. anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;

- b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el Art. anterior.

ARTICULO 56. Finalidad: Tendrá como objetivos principales la prevención y superación de aquellas conductas que, de conformidad con la Ley 1010, pueden llegar a configurar actos de acoso laboral.

Todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.

ARTICULO 57. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité bipartito, integrado por tres (3) personas en representación de los trabajadores y elegidas por los trabajadores con sus respectivos suplentes, y por tres (3) personas elegidas por el empleador del cual formará parte el Gerente General o su delegado, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los Art. s anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

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

CAPITULO XV PUBLICACIONES

ARTICULO 58. El empleador publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XVI VIGENCIA

ARTICULO 59. El presente Reglamento de manera inmediata después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de este Reglamento (Art. 121, C, S, T.).

CAPITULO XVII DISPOSICIONES FINALES



ARTICULO 60. 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, C.S.T.).

FECHA: Quince (15) de agosto de dos mil diecisiete (2017)
DIRECCION: Calle 106 No. 54-73 oficina 601 piso 6
BOGOTA, D.C.

SARA ELVIRA CAMARGO MARTINEZ
REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE TEMPOGOLD E.S.T S.A.S