

INDICE

CAPITULO I Disposiciones Generales.....	2
CAPITULO III Periodo de Prueba.....	2
CAPITULO IV Contrato de Aprendizaje.....	3
CAPITULO V Trabajos ocasionales o transitorios.....	4
CAPITULO VI Trabajo por Turnos.....	4
CAPITULO VII Turnos especiales de trabajos nocturno.....	4
CAPITULO VIII Horario de trabajo.....	4
CAPITULO IX Las horas extras y el trabajo nocturno.....	5
CAPITULO X Días de descanso o legalmente establecidos.....	6
CAPITULO XI Vacaciones remuneradas.....	6
CAPITULO XII Permisos.....	7
CAPITULO XIII Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y periodos que lo regulan.....	8
CAPITULO XIV Periodos de Pago.....	8
CAPITULO XV Seguridad y Salud para el trabajo.....	9
CAPITULO XVI Acoso y hostigamiento sexual.....	10
CAPITULO XVII Preinscripciones de orden.....	11
CAPITULO XVIII Orden Jerárquico.....	12
CAPITULO XIX Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores.....	12
CAPITULO XX Prohibiciones especiales para la empresa y los trabajadores.....	13
CAPITULO XXI Escala de faltas y sanciones disciplinarias.....	15
CAPITULO XXII Registro de Asistencia.....	16
CAPITULO XXIII Reclamos y licencias en general.....	17
CAPITULO XXIV Publicaciones.....	17
CAPITULO XXV Vigencias.....	17
CAPITULO XXVI Disposiciones Finales.....	17

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA
EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE PAMPLONA
EMPOPAMPLONA S.A E.S.P.**

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. Este reglamento interno de trabajo es prescrito para la empresa denominada **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE PAMPLONA EMPOPAMPLONA S.A E.S.P.**, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. (Art.107; del C.S.T).

ARTICULO 2. Para los efectos de este reglamento, se entiende por:

- A. EMPLEADOR: EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P, con domicilio en la ciudad de Pamplona – Norte de Santander ubicada en la Carrera 6° N° 4 – 65 Centro y es dedicada a la prestación de servicios públicos domiciliarios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo. En este reglamento se podrá abreviar como EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.
- B. REPRESENTANTE DE LA ADMINISTRACIÓN. El Representante legal es el Gerente General de la empresa EMPOPAMPLONA S.A E.S.P. que tiene funciones de dirección, administración, o ambos géneros.
- C. TRABAJADORES: Las personas físicas que prestan a EMPOPAMPLONA S.A E.S.P, sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada a cambio de retribución o salario, sea en forma permanente o transitoria, y como consecuencia de una relación laboral o de un contrato de trabajo, verbal o escrito, expreso o tácito, individual o colectivo.

**CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

ARTÍCULO 3. Quien aspire a tener un cargo en EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. Debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a). Cédula de ciudadanía o de extranjería, tarjeta de identidad según el caso y Libreta militar.
- b). Autorización escrita del inspector de trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a la falta de estos del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años.
- c). Antecedentes Judiciales-donde se demuestre que no presenta procesos judiciales abiertos, ni ser buscado por ningún organismo estatal colombiano.
- d). Certificado de antecedentes disciplinarios actualizado a la fecha de presentación como aspirante.
- e). Certificado del ente responsable donde especifique que no tiene demandas por alimentos a la fecha de presentación como aspirante de la empresa.

**CAPÍTULO III
PERÍODO DE PRUEBA**

ARTÍCULO 4. La empresa una vez adquirido el aspirante podrá estipular un período de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones del trabajo (C.S.T. art.76).

ARTÍCULO 5. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por normas generales del contrato de trabajo (C.S.T, art.77 numeral 1).

ARTÍCULO 6. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. (Art. 7 Ley 50/90).

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

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo en el primer contrato (ley 50/90, art.7).

ARTICULO 7. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (C.S.T, art. 80)

CAPITULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 8. El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a la Empresa a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa del arte y oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y se le pague el salario convenido. (Art.81 del C.S.T.).

ARTICULO 9. Pueden celebrar contrato de aprendizajes las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones que trata el código de trabajo.

ARTICULO 10. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener los siguientes puntos: (Art.83 del C.S.T.)

- Nombre de la empresa o empleador.
- Nombre y apellido, edad, datos personales del aprendiz.
- Oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de las partes.
- Salario del aprendiz durante el cumplimiento del contrato.
- Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
- Cuantía y condiciones de indemnización en caso de Incumplimiento al contrato.
- 9*Firma de los contratantes o de los representantes.

ARTÍCULO 11. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 12. El salario mínimo (apoyo de sostenimiento) inicial de un trabajador no podrá en ningún caso ser inferior al 75% del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilable a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el servicio nacional de aprendizaje. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser al comenzar la última etapa productiva de aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia (**Ley 789 de 2002**).

ARTÍCULO 13. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajos, alternados en periodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y solo podrá practicarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el ministerio de la Protección Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para formación del aprendiz, en el oficio respectivo, se considera para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que excede a la correspondiente duración del aprendiz en el oficio.

ARTÍCULO 30. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 14. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

- Los primeros tres meses se presume como periodo de prueba durante los cuales se apreciarán de una parte las condiciones de aceptabilidad del aprendiz, sus aptitudes, y sus habilidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
- El periodo de prueba a que se refiere el presente artículo se rige por las disposiciones generales del código sustantivo del trabajo.
- Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices para conservar la proporción que haya sido señalada.
- En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1995, el contrato de aprendizaje se registrará por el código sustantivo del trabajo y la ley 789 de 2002.

CAPÍTULO V TRABAJADORES OCASIONALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 15. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

ARTICULO 16. Contrato por labor contratada. La empresa celebra contratos laborales por un término igual a la duración de la obra o labor contratada. (Art. 45 C.S.T)

CAPITULO VI TRABAJO POR TURNOS

ARTÍCULO 17. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad económica y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de (3) tres semanas, no pase de (8) ocho horas diarias ni cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (C.S.T art. 165).

CAPITULO VII TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 18. Se podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes se podrán pactar remuneraciones sobre los cuales no opere recargo del (35%) treinta y cinco por ciento que señala el numeral 1 del artículo 168 del código sustantivo del trabajo y Art.159.

PARAGRAFO. El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el presente artículo, se remunerará con un recargo del 35% por ciento sobre el valor del salario ordinario que se hubiese pactado para el turno correspondiente.

El salario pactado para los turnos especiales de trabajo nocturno no podrá ser inferior al salario ordinario que se paga en la empresa, por el trabajo diurno a los trabajadores que ejecuten laborales iguales o similares. (Art. 1-2-3 Decreto, Ley 2351/65); conforme a lo establecido en el C.S.T., vigente y aplicable (Ley 789/02).

CAPITULO VIII HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 19.La jornada laboral de los empleados de la empresa será de cinco (5) días de la semana comprendidos de lunes a viernes de cada semana, de conformidad con el siguiente horario:

Delunes a viernes.

Hora de entrada mañana 7:30 A.M. Hora de salida: 12:00 M

Hora de entrada tarde 2: 00 P.M. Hora de salida: 6:00 P.M.

Para el horario de los Celadores y Operadores de las Plantas de Empopamplona S.A. E.S.P., se contara con turnos de 8 horas o 12 horas según la necesidad de la empresa.

PARÁGRAFO 1. Cuando la empresa previamente lo determine, para todos los departamentos o los que estime pertinentes, laboraran las (48) cuarenta y ocho horas semanales de la jornada máxima legal en horarios preestablecidos.

PARAGRAFO 2. Cuando la empresa tenga más de (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas, o de capacitación, (Ley 50/90 Art. 21). Verificar con el gerente para ver actividades

PARAGRAFO 3. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador contratado para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo. (Art. 161, parágrafo).

CAPÍTULO IX LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 20. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) (Ley 789/2002, art. 25), regirá para los trabajadores que ingresen a la empresa a partir de la vigencia de la presente Ley y serán autorizadas por el Jefe inmediato.

ARTÍCULO 21. Trabajo suplementario o de horas extras, todo el tiempo que exceda a la jornada máxima legal o la jornada convenida se denomina tiempo extra o suplementario y debe ser remunerada según lo establecido en el artículo 54 de la Ley 50/90.

PARAGRAFO: Liquidación del tiempo suplementario o de horas extras. En todo pago de salario se incluye los dominicales y festivos, es decir, los treinta (30) días laborales del mes. De allí, que el valor de las horas es igual al sueldo mensual dividido entre doscientos cuarenta (240) horas (30) días por ocho horas de trabajo, hábiles del mes y el valor del día es igual al sueldo mensual sobre treinta (30) días, salvo que se hubiere pactado jornada inferior a la máxima legal caso en el cual se tendría en cuenta el número de horas laboradas en el mes.

ARTÍCULO 22. Tasa y liquidación de recargos.

- Trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%), sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la Ley 50/1990.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno de los otros. (Ley 50/90 Art 24).

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

ARTÍCULO 23. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno o en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente. (Art. 21 Parágrafo 3 de la convención colectiva de trabajo Art. 24 Ley 50/90).

ARTÍCULO 24. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

CAPÍTULO X

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE ESTABLECIDOS

ARTÍCULO 25. Serán de descanso obligatorios remunerados, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- Todos los trabajadores tanto del sector público como del privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre, 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, asunción del señor, corpus christi y sagrado corazón de Jesús..
- Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en un día lunes se trasladaran al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan el domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecidos en el inciso anterior (Ley 51/83).

PARAGRAFO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50/90, Art. 26 Num 5).

ARTÍCULO 26. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 25 de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas.

ARTÍCULO 27. Cuando por motivos de fiesta no determinada en la Ley 51 de 22 de diciembre de 1983. La empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si hubiese 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.

PARAGRAFO PRIMERO: AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo el empleado 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 pueda disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas dominicales de descanso compensatorios.

El trabajo en los días domingos es habitual, cuando el trabajador labora hasta tres domingos durante el mes calendario, y es ocasional, cuando se hace hasta por dos domingos durante el mes calendario (Art. 26, Ley 789 de 2002).

PARAGRAFO SEGUNDO: El trabajador que labore habitualmente en días domingos, tendrá derecho a un día de descanso remunerado en la semana o la compensación en dinero (Art. 181 C.S.T)

CAPÍTULO XI

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 28. Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas contando como días hábiles de lunes a viernes exceptuando los días festivos.

ARTÍCULO 29. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

ARTÍCULO 30. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 31. Por la naturaleza jurídica de las vacaciones que son un periodo de descanso remunerado para el trabajador, descanso merecido que hacer parte de la calidad de vida de todo ser humano necesita por ser intrínseco a su desarrollo personal, familiar e intelectual que redunde en su salud mental y corporal y mejora su rendimiento en su trabajo, por tal motivo se prohíbe compensar en dinero las

vacaciones y que solo es procedente la compensación en los casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. C.S.T. ART. 189.

ARTICULO 32. Cuando las vacaciones sean compensadas se tendrá en cuenta lo siguiente:

- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que son acumulables.
- Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
- La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza.

ARTÍCULO 33. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidan con el promedio del salario devengado por el trabajador en el momento a salir a disfrutarlas. (Convención Colectiva de Trabajo).

ARTÍCULO 34. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anota la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que termina y la remuneración de las mismas.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Ley 50/90 art.3).

CAPÍTULO XII PERMISOS

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

En caso de grave calamidad domestica la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituya o al tiempo de ocurrir este según lo permita las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y la licencia se considera 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 hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo conveniencia en contrario y excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa.

En el evento de solicitud expresa por parte del trabajador se consideran licencias no remuneradas hasta un lapso máximo de (6) meses previa aprobación de la gerencia.

Los deportistas, dirigentes, personales técnico, auxiliares, científico y de juzgamiento seleccionados para representar al país, la empresa y el sindicato en competiciones o eventos públicos tendrán derechos a licencias remuneradas para asistir a los mismos. (Convención Colectiva).

PARAGRAFO. El Instituto Colombia de Juventud y el Deporte COLDEPORETS solicitará a los empleadores respectivos otorgamientos de esta prerrogativa para los trabajadores que se encuentren en las circunstancias previstas por el presente artículo, haciendo la expresa manifestación sobre el hecho de las escogencias, con indicación del tiempo recurrido para asistir al evento (Decreto 2845/84 art. 47 PAR).

La licencia remunerada a la que tienen derecho los deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar científico y de juzgamiento que sean seleccionados para representar el país en competencias o eventos deportivos internacionales cuando sean empleados públicos o trabajadores oficiales o servidores del sector

privado deberá solicitar a través del Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte COLDEPORTES solicitud en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento (DR515/86 art. 22).

Las licencias se consideran por el tiempo solicitado por el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte COLDEPORTES –pero si los motivos de los resultados de la competición la delegación terminan su actuación antes del total del tiempo previsto de la licencia, será reducido proporcionalmente. (D.R. 515/86).

CAPITULO XIII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 36. Formas de libertad y estipulación.

- El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo y por tarea, jornal entre otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos convencionales, colectivos y fallos arbitrales.

No obstante en los Artículos 13, 14, 16, 21, 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, festivo, el de primas legales extralegales, las cesantías y sus intereses; subsidios y suministros en especie y en general las que 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 quedara exento el pago de la retención en la fuente y los impuestos.
- Este salario no estará exento de las cotizaciones de seguridad Social ni de los aportes al SENA, ICBF, y de las Cajas de Compensación Familiar pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirá en un treinta por ciento (30%).
- El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esta fecha sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 37. Se denomina jornal el salario estipulado por días y el sueldo el estipulado por periodos mayores. (Art. 133 C.S.T.)

ARTÍCULO 38. 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 del cese.

CAPÍTULO XIV

PERÍODOS DE PAGO

ARTÍCULO 39. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que el autorice por escrito así:

- El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos en periodos quincenales.
- El pago del trabajo suplementario o de horas extras de recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo del cual se han causado a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Convención Colectiva de Trabajo. Art. 134 C.S.T.).

CAPÍTULO XV SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 40. 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, en Higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de salud ocupacional y con el objetivo de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 41. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S., en donde estén afiliados.

ARTÍCULO 42. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al jefe inmediato de la empresa quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo o en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que debe someterse. Si este no diera aviso dentro del término indicado o no se sometiera 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 se demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 43. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos, ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negara a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes mencionados perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 44. Los trabajadores deben someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordena la empresa para prevención de las enfermedades de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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

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 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa, que la haya comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores de planta como los de contratos a término fijo, previa autorización del Ministerio de Protección Social respetando el derecho de defensa (D.1925/94, art. 91).

ARTICULO 46. En caso de accidente no mortal aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicara inmediatamente al jefe de departamento respectivo o al gerente de la empresa o empleador que hagan sus veces para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el Artículo 220 del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 47. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la gravedad que se presente en las lesiones causadas por cualquier accidente por razón de no hacer dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 48. De todo accidente se llenara el formato FRUAT y el de investigación de accidentes; indicando la fecha, hora, sector, circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, los sitios y forma sintética de lo que pueden declarar.

ARTÍCULO 49. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas pertinentes al código sustantivo del trabajo, resolución número 1016 de 1989 expedida por el ministerio de trabajo y seguridad social y de las demás que con el fin se establezcan.

De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre la salud ocupacional de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPÍTULO XVI ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 50. De conformidad con lo dispuesto por la ley No. 679 de 2001. Ley 360 de 1997 y la sentencia C-210/97 contra el hostigamiento sexual y contra la libertad y pudor sexual, en EMPOPAMPLONA se prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

ARTÍCULO 51. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- A. Condiciones materiales de empleo.
- B. Desempeño y cumplimiento laboral.
- C. Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

ARTÍCULO 52. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - A. Promesa, implicada o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo de quien la recibe.
 - B. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo de quien las recibe.
 - C. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritura u orales, que resultan hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

ARTÍCULO 53. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Así mismo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el código penal.

ARTÍCULO 54. Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el código de trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

ARTÍCULO 55. El trabajador o trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una persona personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante el jefe de Talento Humano, ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia; la cual deberá ser firmada por el denunciante.

En caso de que la denuncia involucre el jefe de Talento Humano, la tramitación correspondiente estará a cargo del Jefe de Control Interno y en última instancia por el gerente general.

ARTÍCULO 56. Una vez presentada la denuncia, y dentro de un plazo máximo de tres (3) días, el órgano encargado del procedimiento, tomará la declaración tanto del denunciante como la(s) persona(s)

denunciada(s), quien(s) en ese mismo acto, deberá(n) aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se le(s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de la ley No.679 de 2001, ley 360 de 1997 y la sentencia C-210/97 citada.

ARTÍCULO 57. Tomada la declaración del denunciante, el órgano encargado del procedimiento, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por el testigo. Previo a su declaración, a cada testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en la ley 679 de 2001, ley 360 de 1997 y la sentencia C-210/97, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho (8) días.

ARTÍCULO 58. Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, ante el jefe de Talento Humano según sea el caso, resolverá en un plazo máximo de ocho (8) días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse esta, rendirá un informe al patrono recomendado que la falta sea sancionada, según corresponda, de la siguiente forma:

- A. Si se trata de un trabajador, se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
- B. Si se trata del patrono o algunos de sus representantes, estos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

PARAGRAFO PRIMERO. Para el desarrollo de la investigación a que diere lugar se tendrá en cuenta la normatividad vigente, la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento del Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos de la Empresa.

PARAGRAFO SEGUNDO. Para las sanciones mencionadas en el presente capítulo se tendrá en cuenta la normatividad de la ley 679 de 2001, ley 360 de 1997 y la sentencia C-210/97.

ARTÍCULO 59. La Empresa EMPOPAMPLONA S.A E.S.P comunicará al Ministerio de Protección Social, la asistencia de la denuncia y la conclusión a la que llegó, una vez concluido el procedimiento.

ARTÍCULO 60. Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

ARTÍCULO 61. Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrá ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el mínimo de tres (3) meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto en la ley 679 de 2001, ley 360 de 1997 y la sentencia C-210-97.

ARTÍCULO 62. Una vez concluida la investigación en EMPOPAMPLONA, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los tribunales de trabajo, dentro del término de prescripción.

CAPÍTULO XVII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 63. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

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

- Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general y su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- Ser verídico en todo caso.
- Observar rigurosamente las medidas que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural de las herramientas, instrumentos, y útiles de trabajo que se le hayan confiado.
- Guardar los secretos técnicos, comerciales, de fabricación, así como cualesquiera otros análogos cuya divulgación pueda perjudicar los intereses de la Empresa.
- Reportar a la jefatura superior inmediata o al organismo de control de la Empresa los daños o imprudencias que otros compañeros causen perjuicio de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.
- Rendir los informes que se soliciten.
- Firmar facturas y documentos de pedidos despachados o ventas realizadas siguiendo a efectos los sistemas que usa la Empresa.
- No tomar bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas dentro de las instalaciones de la Empresa, ni en horarios de trabajo establecidos por la misma.
- Permanecer durante la jornada en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- No realizar fiestas ni actos que atenten contra la moral y la ética dentro de las instalaciones de la Empresa.
- la puntualidad redactar este ítem.

Además de las que expresamente regidas en el código sustantivo del trabajo, son obligaciones de los conductores:

- a. Dar el debido mantenimiento y cuidado a los vehículos, motos y maquinaria que se le sea asignada.
- b. Responder por los daños de los vehículos, motos y demás maquinaria que la empresa maneje siempre y cuando no sea por el normal uso y desgaste de estos.
- c. No conducir con los vehículos de la empresa después de terminada la jornada laboral diaria, tan solo que sea con autorización por el jefe inmediato y para cumplir labores explícitas de la empresa.
- d. No conducir en estado de embriagues, ni consumiendo cualquier otra sustancia alucinógena en los vehículos de la empresa.
- e. No llevar personal ajeno a los trabajadores de la empresa dentro de los vehículos en horarios de trabajo, ni fuera de ellos.

CAPÍTULO XVIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 64. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: ASAMBLEA DE ACCIONISTAS, JUNTA DIRECTIVA, GERENTE, ASESORES Y JEFES DE AREA.

PARAGRAFO. De los cargos mencionados tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, EL GERENTE.

CAPITULO XIX OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 65. Son obligaciones del empleador.

1. Poner a disposición de los trabajadores salvo estipulaciones en contrato los instrumentos adecuados y las materias primas para la realización de las labores.

2. Por a disposición de los funcionarios locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad a este efecto todo establecimiento mantendrá lo necesario según reglamento de las autoridades sanitarias.
4. Pagar remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación 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.
7. Conceder a las trabajadoras que estén en periodos de lactancia los descansos ordenados por la ley. (Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y Convención Colectiva de Trabajo).
8. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la empresa comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, este expide durante los descansos o licencias mencionadas.
9. Cumplir este reglamento y mantener el orden la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 66. Son obligaciones del trabajador.

- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según orden jerárquico establecido.
- No comunicar a terceros salvo autorización previa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación puedan ocasionar perjuicios a la empresa lo que consta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- Guardar rigurosamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes evitarle daño y perjuicio.
- Prestar colaboración posible en los casos de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (C.S.T. Art. 58).

CAPITULO XX

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 67. PROHIBICIONES PARA ELEMPLADOR:

Deducir, reducir o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:

- Respecto al salario puede hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.

- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos en forma y en los casos en que la Ley autorice.
- En las entidades de financiación de acuerdo con lo dispuesto por la ley puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta (50%) del salario y prestaciones para cubrir su crédito en la forma y en los casos en que lo autorice.
- En cuanto las cesantías y pensiones de jubilación la empresa puede retener el valor respectivo en los casos establecidos dentro del Art. 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
 - Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarle o impedirle el ejercicio del Derecho al sufragio.
- Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- Hacer o permitir todo género de rifas, ofertas o suscripciones en los mismos sitios.
- Emplear en la certificación de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tienden 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 empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- Cerrar intempestivamente la empresa, si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, 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 estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentando pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores que ofenda su dignidad. (C.S.T. Art.59)

ARTÍCULO 68. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES

- Sustraer del establecimiento o planta los útiles de trabajo, las materias primas, o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores o escoltas.
- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimentos o sin permiso de la empresa excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento sea que participe o no en ellas.
- Hacer colectas rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- Coartar la libertad para el trabajo o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
- Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
- Proferir insultos o utilizar vocabulario incorrecto.
- Burlarse de un cliente, hacer bromas con sus compañeros de trabajo o con terceras personas, que puedan motivar molestias o malos entendidos con el público.

- Prestar servicios similares a los que han estado prestando a esta empresa, en otro establecimiento similar, durante el periodo de vacaciones o de cualquier otro descanso remunerado; así como realizar trabajos que evidentemente signifiquen competencia para la Empresa.
- Vender mercancías al crédito, recibir devoluciones o tramitar reclamos sin previa autorización del patrono o sus representantes.
- Dañar, destruir, remover o alterar los avisos o advertencias sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, y los equipos de protección personal o negarse a usarlos sin motivo justificado.
- Generar un ambiente de discordia dentro de la empresa a través de chismes y comentarios mal intencionados hacia los demás compañeros de trabajo.

CAPÍTULO XXI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 69. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento en pactos convencionales, colectivos, fallos arbitrarios o en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 70. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias.

- El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica por primera vez multa del diez por ciento (10%) del salario de un día, por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día, por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
- La falta total de trabajador en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por veinte (20) días y en ninguno de los casos serán remuneradas dichas suspensiones.
- La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica despido sin responsabilidad patronal.

PARAGRAFO UNICO. La imposición de una multa no impide que EMPOPAMPLONA S.A E.S.P., prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignaran en cuenta especial para dedicarse exclusivamente premios o regalos para los trabajadores de la empresa que puntual y eficientemente cumplan con sus funciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

ARTÍCULO 71. Las faltas en que incurran los trabajadores serán sancionadas con las siguientes medidas disciplinarias:

- Amonestación verbal.
- Apercibimiento escrito.
- Suspensión del trabajo sin goce de salario, hasta por ocho días.
- Despido sin responsabilidad patronal.

Tales sanciones se aplicarán atendiendo, no estrictamente al orden en que aquí aparecen, sino a lo reglamentado en cada caso o a la gravedad de la falta.

ARTÍCULO 72. La amonestación verbal se aplicara:

- Cuando el trabajador, en forma expresa o tácita, cometa alguna falta leve a las obligaciones que le impone el contrato o relación de trabajo, según lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo y en este reglamento.
- Después de dos (2) llamados de amonestación verbal será meritorio de un memorando por escrito.
- En los casos expresamente previstos en este reglamento.

ARTÍCULO 73. El apercibimiento escrito o memorando se aplicara:

- Cuando se haya amonestado al trabajador en los términos del artículo anterior e incurra nuevamente en la misma falta.
- Cuando incumpla alguna de las obligaciones establecidas en el artículo 69 del Código Sustantivo del trabajo.

ARTICULO 74. La suspensión del trabajo se aplicara hasta por ocho días y sin goce de salario, una vez que se haya oído al interesado y a los compañeros de trabajo que el indique, en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador, después de haber sido amonestado por escrito, incurra de nuevo en la falta que motivo la amonestación.
- Cuando el trabajador cometa una falta de cierta gravedad que no de mérito para el despido, o este sancionada por otra disposición de este reglamento.
- Cuando el trabajador cometa una falta de cierta gravedad que no de mérito para el despido, excepto si esta sancionada de manera especial por otra disposición de este Reglamento.

ARTÍCULO 75. El despido se efectuara sin responsabilidad para el patrono:

- a) Cuando al trabajador se le haya impuesto suspensión en tres ocasiones, e incurra en causal para una cuarta suspensión dentro del periodo de tres meses, ya que se considerara la repetición de infracciones como conducta irresponsable y contraria a las obligaciones del contrato o relación laboral.
- b) Cuando el trabajador sea encontrado robando en fragancia dentro de las instalaciones de la empresa, o se le compruebe sin ninguna objeción por parte del afectado que robo o sustrajo algún material secreto o valioso para la empresa.
- c) Cuando el trabajador lesiona físicamente algún compañero de trabajo sea cual fuere su jerarquía dentro de la empresa.
- d) En los casos especialmente previstos en este Reglamento y cuando el trabajador incurra en alguna de las causados previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 76. Todas las sanciones disciplinarias deberán imponerse dentro del mes posterior al día en que se cometió la falta o en que los representantes patronales la conocieron.

CAPÍTULO XXII REGISTRO DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 77. Registro de asistencia y puntualidad al trabajo se hará, para todos los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A E.S.P, por medio del detector de huellas que se debe hacer a la entrada y salida de la sede administrativa. VER CON OLIVERT

ARTÍCULO 78. Cada trabajador debe registrarse a la entrada y salida de cada jornada laboral, con el fin de verificar el cumplimiento del horario establecido por la empresa, se tendrán por no hechas para efectos de sanción.

ARTÍCULO 79. Salvo los casos previstos en este Reglamento, la omisión de una marca en el huellero a cuales quiera de las horas de entrada o de salida, hará presumir la inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, siempre y cuando el trabajador no la justifique a más tardar en la fracción de jornada siguiente a aquella en que sucedió el hecho.

ARTÍCULO 80. Las asistencias a las Empresas Prestadoras de Salud (EPS), a que estén los trabajadores afiliados, cuando sean en horas laborales, se consideran como licencias con goce de salario.

ARTICULO 81. Las ausencias por enfermedad deberán ser comprobadas preferentemente, mediante dictamen médico expedido de la E.P.S, A.R.L o por cualquier otro medio idóneo.

ARTÍCULO 82. Las respectivas sanciones serán impuestas previa decisión de la propuesta del comité de Coordinación, Reclamos, Ascensos y Procedimientos.

CAPÍTULO XXIII RECLAMOS Y LICENCIAS EN GENERAL

ARTÍCULO 83. Los reclamos y las solicitudes de licencias, permisos y demás inconvenientes que tengan trabajadores entre sí deberán hacerse por escrito al Jefe de Talento Humano, quien los resolverá dentro de los siguientes días y en la misma forma. Los asuntos urgentes pueden gestionarse oralmente y deben, entonces resolverse del mismo modo inmediato.

ARTICULO 84. Todas las licencias que se concedan a los trabajadores son sin goce de salario, salvo aquellos casos previstos por la ley, por este Reglamento, o que, sin serlo, EMPOPAMPLONA considere oportuno otorgar con goce de salario.

ARTICULO 85. En caso de que el trabajador contraiga matrimonio, o le sobrevenga el fallecimiento de alguno de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge, EMPOPAMPLONA le concederá licencia con goce de salario de cuatro a seis días hábiles de acuerdo con lo que estime conveniente sobre el particular. A juicio del patrono pueden otorgarse más días, en todas o algunas de las circunstancias indicadas.

CAPÍTULO XXIV PUBLICACIONES

ARTÍCULO 86. Dentro de los 15 días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de 2 copias de caracteres legibles, en 2 sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (C.S.T. Art. 120).

ARTÍCULO 87. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determina las condiciones a que deben sujetarse el Empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio (C.S.T. Art. 104), el reglamento hace parte del contrato de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulaciones en contrario y contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo, sin embargo, solo puede ser favorable al trabajador, en caso de discrepancia o duda. (C.S.T. Art. 107). (Convención Colectiva de Trabajo).

CAPITULO XXV VIGENCIAS

ARTÍCULO 87. El presente reglamento entrara a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 87 de este reglamento (C.S.T. Art. 121).

CAPÍTULO XXVI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 88. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

Este reglamento no perjudica los derechos jurídicamente adquiridos por los trabajadores de EMPOPAMPLONA. Se presume de conocimiento de estos y es de observancia obligatoria para todos, desde el día de su entrada en vigencia, inclusive para los que en el futuro trabajen en la empresa.

ARTÍCULO 89. EMPOPAMPLONA. Adicionara o modificara, las disposiciones de este reglamento; teniendo en cuenta la Convención Colectiva de Trabajo; las cuales deberá someter al trámite de conocimiento y aprobación del Ministerio de Protección Social.

ARTÍCULO 90. Este reglamento se interpretara y aplicara de manera tal que no contradiga las disposiciones legales y de jurisprudencia obligatoria que regulan determinadas materias o aspectos. Se tendrá implícitamente modificado o derogado, según sea el caso, si durante su vigencia se aprobaran leyes que dispongan en sentido contrario, o bien, si se produce jurisprudencia obligatoria en tal sentido.

En defecto de disposiciones propias de este reglamento, se tendrán como suplementarios el Código Sustantivo de Trabajo, y demás leyes, decretos y reglamentos conexos en la materia que estén en vigencia en el país y la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 91. Téngase en el presente reglamento como parte integral en todas sus partes la Ley 1010 de enero 23 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
(Anexo No.1).

Dirección: Carrera 6 N° 4-65 Teléfonos 5682782 - 5684200

Pamplona, Noviembre de 2014.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

EMPOPAMPLONA S.A ESP

La Presidenta del honorable Senado de la República,

El Secretario General del honorable Senado de la República,

El presidente de la honorable Cámara de Representantes,

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D.C., a 23 de enero de 2006.

ALVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro de la Protección Social.

Diego Palacio Betancourt.