

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente constituye el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE QUIMICOS S.A.S. – COLQUIMICOS S.A.S.**, identificada con NIT No. **860.049.957 - 5**, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá en la Calle 20A No. 43A - 50 Int. 5, adicional, cuenta con las siguientes sucursales:

1. Sucursal Calle 12 No. 38 - 62 (Bogotá D.C., Colombia)
2. Sucursal Autopista Medellín Kilómetro 2.5 Vía Parcelas – Vereda Iberia (Cundinamarca, Colombia)
3. Sucursal Calle 9 No. 23 – 44 Barrio Alameda (Cali, Valle, Colombia)
4. Sucursal Carrera 48 No. 78C Sur – 56 (Sabaneta, Antioquia, Colombia)

A sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

OBJETO: La finalidad del presente Reglamento Interno de Trabajo es la adecuada administración del recurso humano de la empresa, con el objeto de alcanzar un nivel más alto de eficiencia en el trabajo, optimizar la utilización de su personal y establecer las normas que regulen las relaciones entre la Empresa y el personal sujeto al código de trabajo.

SUJECIÓN: Quedan sujetos a estricto cumplimiento de las disposiciones en el presente reglamento, tanto empresa como trabajadores. Se presume su conocimiento y, por lo tanto, bajo ninguna circunstancia se podrá alegar su desconocimiento, para efecto se exhibirá permanentemente un ejemplar del mismo en lugar visible y se enviará copia del mismo en formato digital vía correo electrónico a cada colaborador de **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE QUIMICOS S.A.S. – COLQUIMICOS S.A.S.**, en el momento del ingreso a la organización.

TÍTULO I

CAPITULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE QUIMICOS S.A.S. – COLQUIMICOS S.A.S.**, debe acompañar los siguientes documentos:

- a. Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b. Autorización escrita del Ministerio de 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. Hoja de vida con datos actualizados con foto y firma, fotocopia de los diplomas de estudio cursados, fotocopia de las actas de grado de los estudios cursados, fotocopia pase (en caso de que aplique), tres (3) últimas certificaciones laborales, tres (3) referencias personales, cuatro (4) fotocopias de cédula ampliada al 150%.
- d. Certificado de EPS y AFP al cual se encuentra afiliado.
- e. Dos fotografías recientes.
- f. Tarjeta profesional en los casos en que así se indique por el empleador.

- g. Certificado de los tres (03) últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y labor ejecutada.
- h. Certificados académicos en los casos en que así se indique por el empleador, en el que conste tipo de instrucción o Estudio, año en que se cursó, título obtenido e institución en la que se realizó.
- i. Examen médico de ingreso.
- j. Resultados de la visita domiciliaria y polígrafo en caso de que para el cargo sea requerido.
- k. Autorización para el tratamiento de datos personales de acuerdo a los requisitos establecidos en la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995), Decreto Ley Anti - trámites 019 de 2012.

PARÁGRAFO 2: En desarrollo del PRINCIPIO DE AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD PRIVADA, la Empresa se reserva el derecho de contratar el personal que considere idóneo para ejercer las funciones del cargo requerido, previa valoración en el proceso interno de selección. En consecuencia, se precisa que la vinculación laboral es parte de dicha Autonomía Empresarial, por tanto cualquier rechazo respecto de los aspirantes a los cargos, no debe ser interpretado como una vulneración a los derechos de los mismos.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 3. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 5. 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 (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO II TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 6. 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 (artículo sexto (6), C.S.T.).

CAPITULO III HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. De acuerdo a las disposiciones contenidas en los artículos 161 y 164 del Código Sustantivo de Trabajo, la jornada laboral estipulada será de 48 horas de lunes a sábado; La hora de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

(i) SEDE CALLE 12-BOGOTA D.C.:

DE LUNES A VIERNES:

DE 7:00am A 5:00pm

DE 8:00am A 6:00pm

Con una (1) hora de Almuerzo

SABADOS:

DE 8:00am A 11:00am

(ii) SEDE AMERICAS – BOGOTA D.C.:

DE LUNES A VIERNES:

DE 7:00am A 4:30pm

DE 7:30am A 5:00pm

Con una (1) hora de Almuerzo

SABADOS:

DE 8:00am A 12:00pm

(iii) SEDE PRODUCCIÓN

DE LUNES A VIERNES:

DE 6:30am A 4:30pm

SABADOS:

Uno en el mes, con labor de 6:30 a.m. A 12:30 a.m. (Definido por la compañía).

Con una (1) hora de Almuerzo

(iv) SEDE CALI:

LUNES A VIERNES:

DE 7:30am A 5:30pm

Con una (1) hora de Almuerzo

(v) SEDE MEDELLIN:

LUNES A VIERNES:

DE 7:00am A 4:30pm

DE 7:30am A 5:00pm

Con una (1) hora de Almuerzo

SABADOS:

DE 8:00am A 12:00pm

PARAGRAFO 1: Cuando el trabajador de forma ocasional trabaje el día domingo o festivo se le reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente ó una retribución en dinero, a su elección.

Cuando el trabajador de forma habitual trabaje tres o más domingos o festivos se le reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente y el recargo correspondiente al trabajo dominical.

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 (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 3: La empresa en casos particulares con miras a la prestación eficiente de los servicios de cada Regional o dependencia, podrá efectuar las variaciones que estime necesarias en la jornada respetando en todo caso la jornada máxima legal.

PARAGRAFO 4: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal c) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- c. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- d. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (Artículo 1 de la Ley 1846 del 2017).

CAPITULO IV

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 8. Trabajo ordinario y nocturno. Modificado por la ley 1846 de 2017, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00) y las veintiún horas (21:00).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (21:00) y las seis horas (6:00).

ARTÍCULO 9. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal artículo 159 C.S.T.

ARTÍCULO 10. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 11. 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 artículo 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 (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

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

ARTÍCULO 12. 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 artículo 11 de este Reglamento.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: DESCANSO EN DÍA 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 V DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 13. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

- 1) El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- 2) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, el recargo establecido en el numeral anterior.
- 3) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO TERCERO. 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.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe avisar por correo electrónico o 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 (artículo 185, C.S.T.).

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

ARTÍCULO 15. 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. (Artículo 178 C.S.T.).

V A C A C I O N E S R E M U N E R A D A S

ARTÍCULO 16. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 17. 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 (artículo 187, C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa puede establecer el sistema de vacaciones colectivas, para lo cual informará a los trabajadores la fecha en la cual la empresa quedará cerrada y los trabajadores tomarán las vacaciones, como la fecha en la cual deberán regresar a sus labores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando se han dado vacaciones colectivas antes de que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a ellas, la remuneración será la que tenga el trabajador al momento en que inicie su disfrute y si el trabajador se retira después de haber tomado las vacaciones colectivas y sin tener los requisitos para acceder a ellas, la empresa no podrá deducir estos lapsos de tiempo.

ARTÍCULO 18. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, no obstante, el empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de 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 (artículo 189 C.S.T. modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 20. 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 (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 21. 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, el valor del trabajo

suplementario o de horas extras y cualquier otro beneficio no salarial otorgado. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 22. 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, artículo 5.).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

P E R M I S O S

ARTÍCULO 23. 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 concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones y a las actividades adicionales que presente en el proceso de ausentismo de la organización:

- En los casos de sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación el aviso se dará como mínimo un día hábil antes del ausentismo.
- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso debe ser un día antes o el mismo día de ocurrida la calamidad. Para los efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad doméstica los siguientes hechos: La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, hijos y padres del trabajador en el caso de que estos últimos convivan bajo el mismo techo; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar.
- En los casos de concurrencia al servicio médico correspondiente el aviso deberá darse un día hábil antes de la cita (si es programado), o el mismo día si es no programado.
- 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.

Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57 C.S.T).

- Además, se reconoce cinco (5) días hábiles remunerados por Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009. También se reconoce ocho (08) días hábiles por licencia de paternidad Ley María.

PARAGRAFO: Los permisos de que trata este reglamento deberán ser previamente solicitados y deben quedar por escrito registrados en el Area de Recursos Humanos acompañados de la firma aprobatoria del jefe inmediato.

De conformidad a la ley 1468 de junio 30 de 2011, modificada por la Ley 1822 de 2017 la cual en su artículo 1 modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo en la siguiente forma:

ARTÍCULO 24. Descanso remunerado en la época del parto.

- 1) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
- 2) Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
- 3) Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) La indicación del día probable del parto, y
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

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

- 4) Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
- 5) La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.
- 6) La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

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

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

Parágrafo 2º. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

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

Parágrafo 3º. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

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

CAPITULO VI

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

ARTÍCULO 25. 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 (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 27. 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. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.). No obstante, los salarios también se podrán pagar vía transferencia electrónica a la cuenta de ahorros que el trabajador haya registrado en la empresa.

PERIODOS DE PAGO: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará de forma **MENSUAL**, para la totalidad de los trabajadores, pudiendo en casos especiales, pactar con el trabajador el pago en periodos diferentes, sin exceder los mínimos legales.

ARTÍCULO 28. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no pueden ser mayores 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 (artículo 134 C.S.T.)

C A P I T U L O V I I

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

ARTÍCULO 29. 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 en higiene y

seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARÁGRAFO. Prevención de riesgos laborales: con el fin de reducir el ausentismo laboral y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores por factores asociados al estrés, dolencias físicas, desordenes emocionales y demás riesgos laborales presentados en la actividad diaria, el empleador fomentará la realización de pausas activas, las cuales se practicarán en dos sesiones, la primera en la jornada laboral de la mañana y la segunda en la jornada laboral de la tarde, estas pausas tendrán una duración aproximada de quince (15) minutos.

ARTÍCULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, respectivas, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 31. 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.

ARTÍCULO 32. 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.

ARTÍCULO 33. 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.

PARÁGRAFO: El 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 la 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 de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 literal b (Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 34. En caso de accidente de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, deberá informar a brigadistas o al área de Recursos humanos para la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y para que se tomen 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 EPS y la ARL y demás normas que regulen la materia.

ARTÍCULO 35. 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.

ARTÍCULO 36. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales 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 laboral 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.

ARTÍCULO 37. 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 profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de 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, Resolución 1111 de 2017 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los trabajadores estarán obligados a cumplir los estándares mínimos del Sistema de Garantía de la Calidad de Riesgos Laborales en lo relacionado al cumplimiento de sus deberes y obligaciones establecidas en la normatividad vigente del sistema de riesgos laborales. (Art. 14 Ley 1562 de 2012).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Con el propósito de garantizar la prestación del servicio de **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE QUIMICOS S.A.S. – COLQUIMICOS S.A.S.**, en óptimas condiciones; así como buscar la prevención de riesgos para la integridad del trabajador, de sus compañeros y de los bienes de la empresa, el Empleador podrá ordenar la práctica de pruebas científicas de alcoholemia, alcoholimetría, alcoholuria y uso de sustancias psicotrópicas y estupefacientes, para corroborar el estado de sobriedad de sus empleados, sin que por ello se entienda que el empleador está efectuando una actividad invasiva o lesiva de sus derechos fundamentales, por cuanto dichos procedimientos tienen un fin adecuado y razonable, como la seguridad de todos los trabajadores y la prevención de la accidentalidad. La práctica de dichas pruebas son de carácter potestativo para el trabajador, es decir que está en la libertad o potestad de autorizar o no su realización; por tal motivo, la empresa deberá contar con el consentimiento previo, expreso e informado del trabajador.

ARTÍCULO 38: Los trabajadores que presenten algún tipo de incapacidad médica o licencia de maternidad tienen la obligación de presentar el soporte original de la misma al Empleador, con tanta prontitud como sea posible, máximo dentro de los dos (2) días siguientes a su expedición, a fin de que la empresa efectúe los tramites de recobro correspondiente.

CAPITULO VIII TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 39. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES: El tratamiento de datos personales se realiza conforme a lo regulado por las políticas, normas, procedimiento o instructivos que dicte la empresa y la legislación vigente en materia de protección de datos personales, aspectos laborales, lo

relativo a entornos tecnológicos y gestión de incidentes de seguridad en cumplimiento de la estrategia de seguridad de la información de la organización. En este sentido, se entiende que los datos personales que pueden ser suministrados no se limitan a información escrita, sino que comprenden también datos como la voz, fotografías, audio, imágenes, biométrica, física, entre otras.

ARTICULO 40. MANEJO DE DATOS PERSONALES: La empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE QUIMICOS S.A.S. – COLQUIMICOS S.A.S.,** se hace responsable del tratamiento de datos personales conforme a la Política de Tratamiento de Datos Personales de la compañía, estos datos estarán disponibles en la página web: www.colquimicos.com. cualquier cambio será informado y publicado oportunamente en la página web.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la información que vaya a ser tratada por la compañía, sea de carácter sensible o sea de menores de edad, el otorgamiento de la autorización para el tratamiento, es de carácter facultativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa garantiza a los titulares de los datos personales, la confidencialidad, libertad, seguridad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida de los datos personales que administra.

PARÁGRAFO TERCERO: El titular de la información personal, tiene los derechos previstos en la Constitución y en la Ley, y especialmente los derechos a conocer, actualizar, rectificar y suprimir los datos suministrados; conocer los usos empleados sobre los datos personales del titular cuando así lo solicite el mismo; revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato suministrado cuando en el tratamiento realizado no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales a favor del titular; y acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

PARÁGRAFO CUARTO: El titular de los datos personales, podrá ejercer cualquiera de los derechos mencionados, dirigiendo de forma gratuita una Consulta en este sentido a: protecciondatos@colquimicos.com o de manera personal en la dirección Calle 20 A # 43 A – 50 Interior 5 de la ciudad de Bogotá.

PARÁGRAFO QUINTO: En el evento en que el titular considere que la empresa, dio un uso contrario al autorizado y a las leyes aplicables, podrá contactar a la empresa a través de una reclamación a la misma dirección electrónica y teléfono indicado.

Recibida la Solicitud o Reclamo a través de los canales dispuestos por la empresa, la compañía le dará trámite al requerimiento según lo establecido por la ley.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 41. 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. Presentar el soporte correspondiente sobre incapacidades o licencias dentro de los dos (2) días siguientes a expedición.
- j. 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.
- k. Observar con suma diligencia todas las políticas, procedimientos e instructivos que la empresa incorpore en pro de garantizar la calidad y cumplir los objetivos que vayan dirigidas al progreso de la empresa.

CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 42. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE QUIMICOS S.A.S. – COLQUIMICOS S.A.S.,** es el siguiente:

- 1. Presidente
- 2. Gerente General
- 3. Gerentes
- 4. Directores
- 5. Jefes
- 6. Coordinadores
- 7. Analistas
- 8. Asistentes
- 9. Auxiliares

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE QUIMICOS S.A.S. – COLQUIMICOS S.A.S.,** los siguientes:

- 1. El Gerente General
- 2. El suplente del Gerente General
- 3. Gerente Administrativo y Financiero

C A P I T U L O X I

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 43. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años 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 menores de dieciocho (18) años 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 artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 44. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, 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 vidrioado 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 de Trabajo.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor 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 trabajadores menores de dieciocho (18) años 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. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (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 (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 45. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados e insumos necesarios 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. Recolectar las respectivas autorizaciones para el tratamiento de datos personales de los trabajadores, de acuerdo a los parametros establecidos en la **Ley 1581 de 2012** y los demás decretos reglamentarios.
5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
8. 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.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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.

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 artículo 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 todas las personas menores de edad 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. 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 (artículo 57 del C.S.T.).

ARTÍCULO 46. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Poner al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo, de manera exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del cargo contratado y en las labores conexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o sus representantes.
2. Prestar sus servicios en forma exclusiva a **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE QUIMICOS S.A.S. – COLQUIMICOS S.A.S.**, es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato.
3. Guardar estricta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general de cuanto llegue a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo, los cuales no podrán ser comunicados 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. Cumplir con el manual de medidas de seguridad de la información adoptado por la empresa, lo anterior, dando cumplimiento al principio de responsabilidad demostrada y al Regimen General de Habeas Data (Ley 1581 de 2012).
5. Prestar los servicios antes dichos personalmente en los sitios que indicare EL EMPLEADOR y, excepcionalmente fuera del territorio de la República de Colombia, cuando las necesidades del servicio lo exigieren.
6. Laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro del horario señalado, pudiendo el empleador efectuar ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.
7. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
8. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
9. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

11. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
12. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad la información y datos que tengan relación con el trabajo y los informes que sobre el mismo se le soliciten.
13. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo.
14. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
15. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización y ejecución normal del trabajo que se les encomienda.
16. Marcar por sí mismo el registro biometrico, tanto a las horas de entrada como de salida de la empresa.
17. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
18. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la empresa.
19. Firmar la copia de todas las comunicaciones que le pase la empresa en señal de recibo. El trabajador tiene pleno derecho de presentar una vez firmado la copia, sus descargos en forma escrita, por si una vez recibida y firmada la copia no los presentare en un plazo no superior a tres (3) días se presume que está de acuerdo con su contenido.
20. Autorizar expresamente para que cada caso por escrito, los descuentos de su salario y prestación social de los préstamos que por cualquier motivo se le haya hecho, teniendo en cuenta el Art. 149 del C.S.T., y en caso de retiro o cancelación de contrato, descontar los días pagados en forma anticipada, no laborados.
21. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente reglamento, así como a los estatutos y demás normas que la empresa dicte o de las que resulten de la naturaleza del contrato y de las previstas en diversas disposiciones.
22. Usar las máquinas, herramientas, vehículos, equipos celulares, motos, útiles, elementos y materias primas solo en beneficio de la empresa y en las actividades que le sean propias con plena lealtad hacia esta.
23. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener puntualidad, asistencia, eficiencia y calidad en el desempeño de las funciones propias que se desarrollan en la empresa.
24. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la empresa para solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.

25. Someterse a los registros y requisitos indicados por la empresa, indicando el día y hora que esta señale para evitar sustracciones y otras irregularidades.
26. Asistir con puntualidad a las reuniones y a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizado por la empresa dentro o fuera de su recinto.
27. Cumplir rigurosamente con todos los lineamientos establecidos en el manual de imagen corporativa
28. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito cuando la empresa le confié el manejo de sus vehículos, haciéndose responsable en forma personal por las infracciones que cometa.
29. Utilizar en forma inmediata los elementos de seguridad industrial, uniformes, dotaciones e implementos que se suministre la empresa para el desarrollo de la labor asignada.
30. Hacer uso adecuado de la Dotación asignada, en lo que refiere a portarla en las condiciones de diseño que se le entregan sin realizarle algún tipo de modificación.
31. Cumplir estrictamente los procesos y procedimientos establecidos en las diferentes áreas de la empresa.
32. Cumplir y participar activamente en las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
33. Presentar las incapacidades médicas dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha de su expedición, junto con la demás documentación requerida por el Empleador para la tramitación de las mismas ante la EPS o ARL correspondiente.
34. 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.). Todo trabajador de **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE QUIMICOS S.A.S. – COLQUIMICOS S.A.S.**, debe Registrar en las oficinas del área de Recursos Humanos, su domicilio y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la Empresa.
35. Cumplir con las políticas y procedimientos establecidos por la compañía y dar pleno cumplimiento a todas las actividades o funciones requeridas que impliquen el control, a fin de garantizar la efectividad de las operaciones de conformidad con las leyes, normas, reglamentación y confidencialidad de la información.
36. Guardar completa reserva sobre la naturaleza de los procedimientos especializados, así como de las operaciones y negocios en los que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
37. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el trabajador con la Empresa.
38. Respetar y acatar la misión y principios de la Empresa.

39. Dar buen trato al público (clientes, proveedores, y en general a todas las personas que acudan a la empresa).
40. Cuidar su presentación personal, decorosa, conforme a la cultura corporativa de la Empresa.
41. Será obligación especial de los conductores cumplir las normas específicas de tránsito de vehículos, velar por el cuidado y mantenimiento de los vehículos, en condiciones tecnomecánicas óptimas, de los vehículos que tengan a su cargo; además por las herramientas y objetos en general que les sean entregados con el respectivo vehículo. Adicionalmente asegurarse de llevar consigo todos los documentos necesarios que puedan ser exigidos por las autoridades que los requieran.
42. Permitir la aplicación de pruebas de polígrafo en aquellos hechos o faltas graves donde el trabajador tenga participación.
43. No presentarse a la compañía bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas.
44. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgente.
45. Las demás consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 47. 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) En cuanto al auxilio de la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 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 artículo 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 (artículo 59 C.S.T.).

ARTÍCULO 48. 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 embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Se prohíbe el acceso a redes sociales por medio del computador y equipos móviles de la compañía para el desempeño de su labor, para fines distintos a la labor a la cual fue contratado.

10. Se prohíbe la utilización del celular durante la jornada de trabajo teniendo en cuenta el riesgo que pueda ocasionar en las áreas de trabajo.
11. Se prohíbe el ingreso y consumo de alimentos en las áreas que pueda presentarse contaminación o daño al producto comercializado por la Empresa.
12. Escuchar mp3, mp4, o cualquier reproductor musical que distraiga la atención de los demás compañeros de trabajo.
13. Retener pedidos, dinero o hacer efectivos cheques recibidos para la empresa, o hacer uso inadecuado, desviación de los dineros de propiedad de la empresa para provecho propio o de un tercero.
14. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
15. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar de manera nociva la reputación de la compañía.
16. Instalar software no licenciado en los equipos de la compañía.
17. Utilizar la red de la empresa para descargar archivos que no tengan ningún fin dentro de los objetivos corporativos.
18. Utilizar los clientes y relaciones de la compañía en objetivos distintos del trabajo contratado.
19. Utilizar el nombre de la compañía en actividades ajenas al giro normal del negocio y/o en beneficio propio.
20. Ingresar a la compañía solo o con personal no autorizado, en horas distintas al horario que se le fue asignado oficialmente para el ingreso.
21. Desprestigiar el buen nombre de la empresa con actividades públicas inapropiadas, inmorales o ilegales.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 49. 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).

ARTÍCULO 50. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera vez llamada de atención por escrito, por la segunda vez suspensión por un día de trabajo.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente o aprobación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- d) La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 51. Constituyen faltas graves:

- a. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por segunda vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, dará lugar a la terminación del contrato por justa causa.
- d. Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e. Violación directa de la cláusula de confidencialidad estipulada en el contrato de trabajo.
- f. El incumplimiento o la impuntualidad en citas o cumplimientos de compromisos con clientes de la empresa.
- g. Las desavenencias con superiores, compañeros o subalternos en el desarrollo de su labor, cuando genere conflictos que afecten el ambiente laboral de la compañía.
- h. La violación grave por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones contractuales o reglamentarias, aún por primera vez.
- i. La violación leve por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por segunda vez.
- j. El presentarse en estado de ebriedad, alicoramiento o estado de resaca a trabajar por una vez.
- k. El abandono del sitio de trabajo sin permiso previo de sus superiores.
- l. El ingerir bebidas alcohólicas o el utilizar sustancias alucinógenas en el sitio de trabajo.
- m. Usar los computadores, útiles, herramientas, equipos móviles, vehículos u otros bienes suministrados por el empleador para objeto distinto al asignado.
- n. Disminuir u obstaculizar intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

- o. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de correos, trabajo, avisos, volantes o escritos, que no sean producidos o autorizados por el empleador.
- p. No cumplir estrictamente los preceptos que contiene el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- q. La violación de normas de tránsito, en la conducción de vehículos de la empresa por segunda vez.
- r. El error en el ingreso de información en los sistemas de información que se traduzcan en pérdidas de dinero para la compañía.
- s. Cuando el trabajador que tiene a su cargo el manejo de dinero o de inventario que resulte de dinero o faltante de inventario, cuya pérdida no pueda ser justificada razonablemente.
- t. Cuando los trabajadores que tengan a su cargo el cumplimiento de los estándares de habilitación por la normatividad que regula la materia y no cumpla con dichos requisitos.
- u. Cuando el trabajador incumpla los indicadores de gestión desde la primera vez asignados para su cargo.
- v. Acumulación de tres llamados de atención por escrito.

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

ARTÍCULO 52. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá obtener la versión del trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115 C.S.T.).

ARTÍCULO 53. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

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

ARTÍCULO 54: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: **Gerente General o Suplente del Gerente General**, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 55. 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, en caso que esta asociación exista.

PARAGRAFO: En la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE QUIMICOS S.A.S. – COLQUIMICOS S.A.S.**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV
LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL
Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 56. Se entenderá 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.

ARTÍCULO 57. MODALIDADES. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidentes arbitrariedades permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razón de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento Laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad Laboral: Asignación de funciones que menosprecian al trabajador.

6. Desprotección Laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignaciones de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO 58. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

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

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 59. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

CIRCUNSTANCIAS Y/O CONDUCTAS AGRAVANTES Y ATENUANTES

ARTÍCULO 60. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Son conductas agravantes del acoso laboral:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 61. CONDUCTAS ATENUANTES: Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO 62. SUJETOS DEL ACOSO LABORAL:

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en la empresa.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador.

Pueden ser sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

1. Los trabajadores vinculados mediante relación laboral de trabajo.
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos participes del acoso laboral:

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
2. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente Ley.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 63. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, 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.

ARTÍCULO 64. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo 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 conviviente;
 - 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 artículo anterior.

ARTÍCULO 65. 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, integrado en forma bipartita, con tres representantes de los trabajadores y tres representantes del empleador o su delegado, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral - COCOLA".

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 artículos 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 tuvieren 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 artículo 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.
2. Este comité se reunirá por lo menos una vez por trimestre, designará de su seno un secretario 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. Sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
 3. 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 fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 4. 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.
 5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 66. El empleador debe socializar el RIT con el propósito de ponerlo en conocimiento de los trabajadores y a su vez, debe levantar acta de la correspondiente socialización. Posteriormente, debe publicar el reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, durante 15 días. Si hubiere reclamos o inconsistencias, las mismas deberán ser conciliadas entre las partes, en caso contrario quedara en firme el presente reglamento. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XVII
VIGENCIA

ARTÍCULO 67. El empleador ha cumplido el procedimiento de comunicar el presente reglamento a todos los trabajadores por el termino de quince días, durante este lapso, ha atendido las preguntas y sugerencia de los mismo al reglamento, constancia de esto es que se ha realizado una reunión final donde se ha levantado un acta de socializacion del mismo, surtido esto se publica en dos ejemplares en dos lugares visibles de la sede de la compañía, entrando en vigencia a partir de este momento.

CAPITULO XVIII
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 68. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XVIII
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 69. 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 (artículo 109, C.S.T.)

FECHA: 02 de Septiembre de 2019
DIRECCIÓN: Calle 20 A # 43 A – 50 Interior 5
BOGOTA D.C.

JOSE FERNANDO JARAMILLO OSSA
Gerente General – Representante Legal