



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

BRILLADORA EL DIAMANTE S. A.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la Empresa Brilladora El Diamante S. A., domiciliada en el Municipio de Cali, ubicada en la Calle 4 B #38-17, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento aplica para todos los funcionarios que ejecuten sus actividades en cualquier sede donde el empleador desarrolle su objeto social.

Este Reglamento es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse la Empresa y sus trabajadores en la prestación del servicio, quedando ambos sometidos a sus mandatos. Su finalidad es regular las relaciones contractuales de trabajo existentes entre la Empresa y sus trabajadores, permitiendo a las partes tener conocimiento de sus derechos y obligaciones. En él se contemplan los diferentes aspectos tanto del contrato de trabajo como de las situaciones que de éste se deriven. El cumplimiento y respeto de sus normas permitirá la armonía de las relaciones laborales entre la Empresa y sus trabajadores. Por lo tanto, 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.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a tener un cargo en la Empresa, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Certificado de al menos el último empleador con quien haya trabajado en el cual conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- c) Certificados de estudios realizados.

PARÁGRAFO I. El Empleador podrá establecer en este Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no 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, número de hijos que tengan, religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan”* (Art.1 Ley13/1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres sólo que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo (Art.43 C.N., Arts. 1 y 2, Convenio 111 de la O.I.T., Resol. No.003941/1994 del Ministerio de Trabajo), examen de SIDA (Art. 22 del Dec. Reglamentario 559/1991), la Libreta Militar (Art.111 del Dec. 2150/1995).

PARÁGRAFO II. Cualquier irregularidad, alteración o falsificación en los certificados requeridos en este artículo, o en los dispuestos por la compañía posteriormente, dará lugar al rechazo del aspirante y en caso de haberse celebrado contrato de trabajo, dará lugar a la terminación del contrato por justa causa, la cual para el efecto se califica de suma gravedad.

ARTÍCULO 3. La empresa no autoriza la contratación de menores de edad, con excepción de las personas mayores de 14 años que sean vinculados mediante contrato de aprendizaje.

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 4. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero, propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador, con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 5. Capacidad. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrada por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir.

ARTÍCULO 6. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y contener cuando menos, los siguientes puntos:



1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT) nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad y ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firma de las partes.

ARTÍCULO 7. Apoyo de sostenimiento. Durante la vigencia de la relación de aprendizaje, el aprendiz recibirá de la empresa un pago de sostenimiento mensual que equivale, como mínimo, en la fase lectiva, al 50% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. El apoyo durante la fase práctica es equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor al diez por ciento (10%), caso en el cual, será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal mensual vigente. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento del apoyo de sostenimiento mensual se hará proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas (Art. 2.2.6.3.4 Decreto 1072 de 2015)

ARTÍCULO 8. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así:



1. Durante la fase lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
2. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al sistema de riesgos laborales por la administradora de riesgos laborales (ARL), que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

ARTÍCULO 9. Obligaciones del aprendiz. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen de aprendizaje y a las órdenes de la empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 10. Obligaciones de la Empresa. Además de las obligaciones indicadas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento mensual pactado, según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 11. Incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte del aprendiz. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 12. En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de estos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por la Ley 789 de 2002.



ARTÍCULO 13. Duración. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Protección Social. El contrato de aprendizaje celebrado por un término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz.

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

1. Los dos primeros meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 15. Suspensión del contrato de aprendizaje. La relación de aprendizaje se podrá interrumpir temporalmente en los siguientes casos: i) Licencia de maternidad; ii) Incapacidades debidamente certificadas; iii) Caso fortuito o fuerza mayor de conformidad con las definiciones contenidas en el Código Civil; iv) Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica. Durante el periodo de suspensión el empleador deberá continuar cancelando los respectivos aportes a la entidad promotora de salud, según sea el caso, donde se encuentre afiliado el aprendiz.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 16. 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 (Art. 76 CST).



ARTÍCULO 17. 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 (Art. 77, núm. 1º CST,).

ARTÍCULO 18. 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 (2) 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 (Art. 7º Ley 50/90).

ARTÍCULO 19. Prórroga. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 20. 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 el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél 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.

CAPÍTULO V LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES

ARTÍCULO 21. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro productor que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos (numerales 2 y 3 del Art. 242 del CST).



ARTÍCULO 22. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas (Art. 117 CST).

ARTÍCULO 23. Actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo no podrán realizar los menores de 18 años. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo: (Resolución 1796 de 2018)

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.



8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).



18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.



28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.
32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.
35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

ARTÍCULO 24. Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

diamante.com.co





1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente;
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

PARÁGRAFO. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

ARTÍCULO 25. Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

- a. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- b. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 08:00 de la noche.

ARTÍCULO 26. Salario. Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

CAPÍTULO VI TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 27. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art. 6.CST).

diamante.com.co





CAPÍTULO VII TELETRABAJO

ARTÍCULO 28. Lo regulado en el presente capítulo tiene por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre la empresa y sus teletrabajadores.

ARTÍCULO 29. Para los efectos de aplicación de este capítulo se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Teletrabajo: Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Autónomos:** Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una oficina o un local comercial; por tal motivo, bajo esta modalidad el teletrabajador laborará siempre fuera de la empresa y sólo acudirá a la oficina en algunas ocasiones.
- **Móviles:** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- **Suplementarios:** Son aquellos teletrabajadores que laboran dos (02) o tres (03) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

b) Teletrabajador: Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y la comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de la sede del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 30. Igualdad de trato. Los trabajadores y teletrabajadores tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) La protección de la discriminación en el empleo;
- c) La protección en materia de seguridad social, de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen

diamante.com.co





los regímenes especiales, y la afiliación a las cajas de compensación familiar;

- d) La remuneración;
- e) La protección de regímenes legales de seguridad social;
- f) El acceso a la formación;
- g) La edad mínima de admisión al empleo.
- h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o aun puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad;
- i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 31. Condiciones de acceso al programa de teletrabajo. Los empleados podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- a) La permanencia mínima de 2 meses en la empresa como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
- b) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
- c) Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- d) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 32. Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo de coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la empresa, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 33. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación de teletrabajo deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y especialmente deberá indicar:

- 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
- 2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades.
- 3. Definir la responsabilidad en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el



procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

ARTÍCULO 34. En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

ARTÍCULO 35. Si previamente existe un contrato de trabajo y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo.

ARTÍCULO 36. La vinculación a través de teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho a solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

ARTÍCULO 37. Jornada laboral. A los teletrabajadores dada la naturaleza especial de sus labores no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante lo anterior (Decreto 1221 de 2008).

ARTÍCULO 38. Descanso. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

ARTÍCULO 39. Salario. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

ARTÍCULO 40. Auxilio de transporte. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al trabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

ARTÍCULO 41. Aportes al sistema de seguridad social integral. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al sistema de seguridad social integral de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.



ARTÍCULO 42. Suministro de equipos y programas informáticos. El empleador deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones; sin perjuicio de que las partes pacten que el empleado será quien suministre el equipo informático.

ARTÍCULO 43. Uso adecuado de la información, equipos, aplicativos, documentación, y programas informáticos.

- a) El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tengan sobre su trabajo o de la compañía, cuyo origen provenga de las tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador o a las personas quienes se les preste el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo antes las autoridades competentes.
- b) El teletrabajador no hará uso indebido de la información institucional que maneja.
- c) El teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- d) Toda comunicación remitida desde el correo electrónico y/o equipo móvil o computador entregados al teletrabajador se presumen remitidas por el teletrabajador.
- e) El teletrabajador no podrá usar la información, equipos, aplicativos, documentación, programas y demás elementos de propiedad del empleador para su uso personal.
- f) El teletrabajador deberá manejar todas las informaciones institucionales exclusivamente a través de los correos internos que dispone el empleador.
- g) Los elementos y medios suministrados por el empleador al teletrabajador no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.
- h) No se permite por ningún motivo copiar material protegido por derechos de autor, incluyendo pero no limitados, la digitalización y la distribución de fotografías de revistas, libros o fuentes protegidas por los derechos de autor, para lo cual el empleador no tiene licencia activa.
- i) Los elementos entregados por el empleador al teletrabajador no podrán ser vendidos, cedidos, cambiados, intervenidos y/o prestados, sin la autorización expresa y previa del empleador.
- j) Será prohibido instalar y/o descargar juegos, videos, música y/o aplicaciones en los equipos del empleador.



- k) Esta prohibido la transmisión y/o descarga de material obsceno o pornográfico, que contenga amenazas o cualquier tipo de información que atente contra la moral y las buenas costumbres.
- l) Será prohibido desinstalar el Antivirus del equipo que se la ha proporcionado al teletrabajador .
- m) Si el trabajador necesita instalar algún programa en apoyo a sus funciones laborales, investigación o administrativas deberá consultar a su empleador para que evalúe la necesidad del usuario, los requerimientos de licencia y los requisitos de instalación para aprobar dicha solicitud y procedera la instalación del programa.
- n) El teletrabajador deberá informar de manera inmediata a su empleador cualquier daño, deterioro, pérdida, inconveniente o anomalía que se presente con los equipos, accesorios, sistemas, entre otros.
- o) El teletrabajador será informado sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

ARTÍCULO 44. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador:

1. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
3. Para el sector público, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, dándole alcance a dichos centros de trabajo.
4. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012
5. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
6. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
7. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
8. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.



9. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
10. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
11. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Del teletrabajador:

1. Diligenciar el formato de Autoreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
6. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
7. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
8. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
9. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 45. Obligaciones y responsabilidades especiales de la empresa. Son responsabilidades:

1. La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
2. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.



3. Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.
4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
5. Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra). (Ley 1221 de 2008 – Decreto reglamentario 0884 de 2012).

CAPITULO VIII TRABAJO CASA Y/O REMOTO

ARTÍCULO 46. El trabajo en casa o trabajo remoto es la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ARTÍCULO 47. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

ARTÍCULO 48. Elementos de la relación laboral en el trabajo en casa. Durante el término en que dure el trabajo en casa permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal. El empleador mantendrá la facultad subordinante, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador.

El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

ARTÍCULO 49. Jornada de trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.



ARTÍCULO 50. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (03) meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 51. Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el empleador.

Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

ARTÍCULO 52. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ARTÍCULO 53. Salarios y prestaciones sociales. Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

A los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (2 SMLMV) y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

PARÁGRAFO. El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.



ARTÍCULO 54. Garantías. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el trabajador continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 55. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los trabajadores, cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

CAPÍTULO IX HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 56. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

I PERSONAL ADMINISTRATIVO TODAS LAS REGIONALES

Horarios	
Lunes a viernes 7:00 am a 5:00 pm. (con una hora de descanso a media jornada)	Periodo descanso para toma de alimentos Una hora a elección del trabajador entre las 12pm a 2pm



II PERSONAL OPERATIVO

Los turnos del personal operativo serán implementados de acuerdo a las necesidades de la empresa Brilladora El Diamante S.A. los cuales se comunicarán previamente al trabajador respetando los tiempos de horas de almuerzo o descanso de manera razonable.

Para los efectos pertinentes se establece que el personal operativo quedará dispuesto a laborar dentro de los turnos que serán rotativos, que la Empresa requiera sin que los mismos excedan los tiempos máximos establecidos en el artículo 165 del CST. Los distintos turnos quedaran especificados para cada uno de los Clientes, los cuales se anunciarán a los operarios a través del personal que la empresa asigne para tal fin, quedando definidos en una planilla de turnos o formato similar expedida por la Empresa.

ARTÍCULO 57. Dedicación exclusiva en determinadas actividades. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal vigente, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art. 21 Ley 50/90).

PARÁGRAFO I. Estas horas semanales podrán acumularse hasta por un (1) año.

PARÁGRAFO II. En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO III. En los programas que el empleador elabore, con el fin de cumplir con esta obligación, podrán incluirse actividades relativas a la salud ocupacional. La asistencia de los trabajadores a estas, será obligatoria y las mismas podrán desarrollarse a través del SENA y las cajas de compensación familiar.

PARÁGRAFO IV. Programas recreativos, culturales o de capacitación. Para cumplir con lo aquí previsto el empleador deberá elaborar programas dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en estas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales. Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

PARÁGRAFO V. Obligación de asistir. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.



PARÁGRAFO VI. Los anteriores beneficios perderán vigencia en el año 2026 cuando se implemente completamente la Ley 2101 de 2021

ARTÍCULO 58. Jornada Especial. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana

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

El empleador 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 o manejo.

ARTÍCULO 59. Jornada Laboral Flexible. El empleador y trabajador pueden acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) 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 nueve (09) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 am a 9:00 p.m.

ARTÍCULO 60. Excepciones en determinadas actividades y cargos. No habrá limitación de la jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio o lugar de trabajo.

ARTÍCULO 61. Excepciones en casos especiales. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo podrá ser elevado por orden del patrono y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o dotación de la Empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario u horas extras, y el patrono deberá anotarlas en un registro.



ARTÍCULO 62. Trabajo por turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de la jornada máxima legal vigente, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de la jornada máxima legal vigente. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 165 del CST)

ARTÍCULO 63. Trabajo sin solución de continuidad. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 166 del CST)

PARÁGRAFO I. La empresa implementará, a partir del 2023, la nueva jornada laboral contenida en la Ley 2101 de 2021, de conformidad con las reglas indicadas en la mencionada ley.

CAPÍTULO X TRABAJO DIURNO, NOCTURNO Y HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 64. Trabajo ordinario diurno y nocturno. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 AM y las 9:00 PM, trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 PM y las 6:00 AM.:

PARÁGRAFO I. La jornada diaria se debe distribuir cuando menos en dos secciones para permitir un descanso relacionado con la naturaleza del trabajo. El tiempo de este descanso no computa en la jornada. Aunque se labore en jornada continua, se tiene que permitir el fraccionamiento de la jornada por el descanso para el almuerzo o comida, según el horario en que se trabaje

ARTÍCULO 65. Trabajo suplementario o de horas extras. Es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Art. 159 CST).

PARÁGRAFO I. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados.

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



En caso de la jornada flexible el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo cuatro (04) horas continuas y hasta nueve (09) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m.

El empleador deberá llevar un registro de trabajo suplementario y estará obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas.

ARTÍCULO 66. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo 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 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Art. 24 Ley 50/90).

PARÁGRAFO. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Art. 170 del C. S. T. y por el Art. 1º. Del D.L. Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 67. 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 este reglamento.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Ley 50 de 1990, Art. 22).

ARTÍCULO 68. Descanso en día sábado. Pueden repartirse la jornada máxima legal vigente 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. (Art. 23 Ley 50/90).



CAPÍTULO XI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 69. 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	el día que corresponda en el calendario
6 de enero	se traslada al lunes siguiente
19 de marzo	se traslada al lunes siguiente
1 de mayo	el día que corresponde
29 de junio	se traslada al lunes siguiente
20 de julio	el día que corresponde
7 de agosto	el día que corresponde
15 de agosto	se traslada al lunes siguiente
12 de octubre	se traslada al lunes siguiente
1 de noviembre	se traslada al lunes siguiente
11 de noviembre	se traslada al lunes siguiente
8 de diciembre	el día que corresponde
25 de diciembre	el día que corresponde
Jueves Santo	se descansa ese día
Viernes Santo	se descansa ese día
Ascensión del señor	se traslada al lunes siguiente
Corpus Christi	se traslada al lunes siguiente
Sagrado Corazón	se traslada al lunes siguiente

2. 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 reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 de 1983)

PARAGRAFO. 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 (Ley 50/1990, art. 26, núm. 5º).

ARTÍCULO 70. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Artículo 66 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 (Ley 50 de 1990, Art. 25).

ARTÍCULO 71. Para garantizar la remuneración del descanso dominical es necesario que el trabajador haya laborado todos los días hábiles de la semana a los cuales se comprometió, o que si ha faltado lo haya hecho por causa justificada, entendiéndose por tal el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito, o por culpa o disposición del empleador. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 72. Remuneración del trabajo en dominical y festivo.

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, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Art. 26 Ley 789 /02).

ARTÍCULO 73. 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. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 74. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Art.178 CST).



ARTÍCULO 75. Descanso compensatorio.

1. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero (75% de recargo sobre valor ordinario), a su elección.
2. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en este reglamento.
3. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Art. 26 Ley 789 /02) el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

PARÁGRAFO. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos durante el mes calendario. Para calificar de habitual o excepcional el trabajo en días de descanso obligatorio hay que incluir los festivos, considerados por la Ley como días de descanso obligatorio.

ARTÍCULO 76. Aviso sobre trabajo dominical y festivo. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical o del festivo. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art.185 CST).

CAPÍTULO XII VACACIONES

ARTÍCULO 77. Vacaciones anuales remuneradas. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

PARÁGRAFO. Para el cómputo del año de servicios pueden descontarse por disposición legal, los períodos de suspensión del contrato, tales como huelga, suspensión disciplinaria o fuerza mayor. Lo mismo puede decirse respecto de las faltas al trabajo no justificadas. En cambio, sería injusto que no se contabilizaran los días que por una justa razón se dejen de laborar, como sucede con los permisos remunerados, las incapacidades y la grave calamidad doméstica debidamente comprobada. La licencia de maternidad suspende el disfrute de las vacaciones, en consecuencia, la trabajadora tendrá derecho a reanudar el disfrute o tiempo que le hiciere falta, una vez terminada la licencia por maternidad.



ARTÍCULO 78. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente 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 79. Interrupción de las vacaciones. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188 CST).

ARTÍCULO 80. Compensación en dinero de las vacaciones.

1. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.
2. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere causado las vacaciones por año cumplido, tendrá derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por fracción de ese año.
3. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ARTÍCULO 81. Acumulación de las vacaciones. 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 años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 82. Remuneración de las vacaciones. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

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 éste sea (Ley 50 de 1990, art. 3º, par).

ARTÍCULO 83. Prescripción.

1. El derecho a las vacaciones en dinero, se hace exigible desde la fecha en que termina la relación contractual en caso de compensación, y el término de prescripción se cuenta desde esa misma fecha.



2. En cuanto a las vacaciones como descanso, en vigencia de la relación laboral, el derecho se hace exigible dentro del año siguiente al de prestación del servicio necesario para causarlas, y el término de prescripción se cuenta desde el día en que se cumple el año subsiguiente a aquel en que se cause el derecho a disfrutarlas.

PARÁGRAFO. Si el trabajador no pide las vacaciones dentro del año subsiguiente a aquél en que se causaron o al término de acumulación, empieza a correr la prescripción de tres (03) años que, una vez cumplida, podrá ser alegada por el empleador.

ARTÍCULO 84. Vacaciones colectivas. La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así se hiciera, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTÍCULO 85. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán 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 1967, art. 5º).

CAPÍTULO XIII PERMISOS

ARTÍCULO 86. Solicitud y otorgamiento de permisos. Únicamente por causas justificadas, debidamente comprobadas, los trabajadores podrán solicitar permisos o licencias para no asistir al trabajo o ausentarse de él. La empresa se reserva el derecho de concederlos a su juicio y de otorgarlos como permisos remunerados o no remunerados.

ARTÍCULO 87. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias necesarias para:

- a) El ejercicio del derecho a sufragio.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) En caso de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada.
- d) Para concurrir en su caso, al servicio médico correspondiente.
- e) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
- f) Para asistir al entierro de sus compañeros.
- g) En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se debe conceder una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto de la que trata este numeral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1280 de 2009.



- h) Para que el trabajador disfrute del Día Nacional de la Familia, y comparta con su cónyuge o compañera(o) permanente, sus hijos menores, las personas de la tercera edad de su grupo familiar o sus familiares dentro del 3^{er} grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también con aquellos de su familia que se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. (Ley 1361 de 2009, modificada por la Ley 1857 de 2017).

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) En caso de **grave calamidad doméstica**, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- b) 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.
- c) El **fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil**, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- d) En caso de disfrute del **Día Nacional de la Familia**, el empleador facilitará, promoverá y gestionará una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.
- e) 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 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 (CST, art. 57, núm. 6)

Todas las ausencias antes mencionadas deben ser debidamente demostradas y justificadas con soportes físicos o digitales ante el jefe inmediato y el área de recursos humanos a la mayor brevedad posible, de lo contrario, serán causales de despido al igual que cualquier causa de ausencia a su jornada de trabajo.

PARÁGRAFO. Fuera de los casos previstos en este capítulo, queda a juicio de la empresa conceder o no permisos a sus trabajadores



CAPITULO XIV LICENCIAS

ARTÍCULO 88. Licencia de Maternidad.

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



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

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

ARTÍCULO 89. Licencia de Paternidad. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada operará por los hijos nacidos, así como para el padre adoptante.

PARÁGRAFO. 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.

ARTÍCULO 90. Licencia Parental Compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la ley. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

PARÁGRAFO I. Condiciones:

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



PARÁGRAFO II. Requisitos:

1. 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.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.

La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

ARTÍCULO 91. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

PARÁGRAFO I. Condiciones:

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



4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en la ley.

PARÁGRAFO II. Requisitos.

1. 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.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

CAPÍTULO XV SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 92. Formas y libertad de estipulación. 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.

PARÁGRAFO I. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador de la Institución, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, excedentes de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.



PARÁGRAFO II. Salario en especie. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

PARÁGRAFO III. Viáticos.

1. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación, siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

2. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

ARTÍCULO 93. Salario Integral. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a 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.

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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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 (Ley 50 de 90, art. 18).

diamante.com.co





ARTÍCULO 94. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Art. 133 CST).

ARTÍCULO 95. 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 de que éste cese.

ARTÍCULO 96. 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 97. Pago de salarios y prestaciones sociales a la persona que se encuentra secuestrada. El empleador deberá continuar pagando el salario y prestaciones sociales a que tenga derecho el secuestrado al momento de ocurrencia del secuestro, ajustados de acuerdo con los aumentos legalmente exigibles. Dicho pago deberá realizarse al curador provisional o definitivo de bienes. Este pago se efectuará desde el día en que el trabajador sea privado de la libertad y hasta cuando se produzca una de las siguientes condiciones:

- a) En caso de que sea un trabajador con contrato laboral a término indefinido, hasta cuando se produzca su libertad, o se compruebe la muerte, o se declare la muerte presunta.
- b) En caso de que sea un trabajador con contrato laboral a término fijo, hasta el vencimiento del contrato, o hasta cuando se produzca su libertad o se compruebe la muerte o se declare la muerte presunta, si alguno de estos hechos se produce con anterioridad a la fecha de terminación del contrato.
- c) Si el trabajador durante la vigencia del contrato, cumple la edad y los requisitos para obtener la pensión, el curador iniciará los trámites para solicitar su pago, y en el momento del reconocimiento, cesa la obligación del empleador de pagar.

El empleador deberá continuar pagando las prestaciones sociales del secuestrado, así como también los aporte al sistema de seguridad social integral.

Al secuestrado con contrato laboral vigente al momento que recobre su libertad, se le deberá garantizar un periodo de estabilidad laboral durante un período mínimo equivalente a la duración del secuestro, que en todo caso no exceda de un año, contado a partir del momento en que se produzca su libertad.

ARTÍCULO 98. Periodos de pago. 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. Se pagará en periodos de 30 días o en periodos inferiores así lo disponga el empleador.



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 (CST, art. 134).

CAPÍTULO XVI

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 99. 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 objeto de velar por la protección integral del trabajador; así mismo los trabajadores deberán someterse estrictamente a todas las normas de higiene y seguridad preventivas o asistenciales que prescriben la ley y las autoridades del ramo en general, y en particular, las que determine la empresa.

ARTÍCULO 100. La Empresa realizará como mínimo las siguientes evaluaciones médicas ocupacionales a todos los trabajadores: (i) evaluación médica de ingreso; (ii) evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas, por cambios de ocupación, en algunos casos especiales después de una incapacidad o por reintegro) y (iii) evaluación médica de egreso, este último será solicitado por el extrabajador dentro de los 5 días siguientes a la terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 101. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la respectiva EPS y ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación, estos servicios estarán a cargo del Empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 102. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, o en su defecto a la persona encargada en las oficinas del empleador, y 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 médico en la oportunidad debida, mediante el proceso de toma de descargos.



PARÁGRAFO. El trabajador debe hacer llegar a la oficina del Empleador el respectivo Certificado de Incapacidad que le genere su EPS, en forma inmediata, para lo cual contará con un plazo máximo de hasta tres (3) días, contados desde el día que le sea expedida la Incapacidad, en caso de no hacerlo ese tiempo será calificado como Inasistencia, para efectos de nómina y prestaciones sociales, hasta que haga entrega de este documento y será causal de proceso de toma de descargos.

ARTÍCULO 103. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los 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 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 104. 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 la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO I. 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 de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

PARÁGRAFO II. Hace parte integral de este reglamento interno de trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 105. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las demás 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.

ARTÍCULO 106. En caso de accidente no mortal, aun 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. Violar esta disposición será considerada falta grave por el riesgo que implica.



ARTÍCULO 107. Todas las Empresas y las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con las normas vigentes. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS), en forma simultánea, dentro de los 2 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

PARAGRAFO. Prevención y control del consumo de alcohol y drogas. El empleador cuenta con una Política y Programa de prevención y control del consumo de alcohol y drogas, que se maneja de acuerdo al Instructivo que contiene el objetivo, alcance, definiciones, responsabilidades, procedimiento y desarrollo de dicho Programa y se maneja a través del Departamento de Selección, bienestar y desarrollo y Departamento de Salud Ocupacional. Para su difusión se establecen herramientas tales como: folletos, carteleras, *Noti-Diamante*, presentación en la inducción y re-inducción del personal, capacitaciones dictadas a través del programa de formación de la ARL.

ARTÍCULO 108. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 109. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 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 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 y que llegaren a expedirse.

PARÁGRAFO I. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este Capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales previstas en el Código Sustantivo de Trabajo y las demás normas sobre el particular.

PARÁGRAFO II. El trabajador estará obligado a utilizar los elementos de protección personal y demás elementos de seguridad que le sean suministrados por la Empresa para la adecuada prestación de sus servicios. Cualquier accidente que se ocasione en virtud de



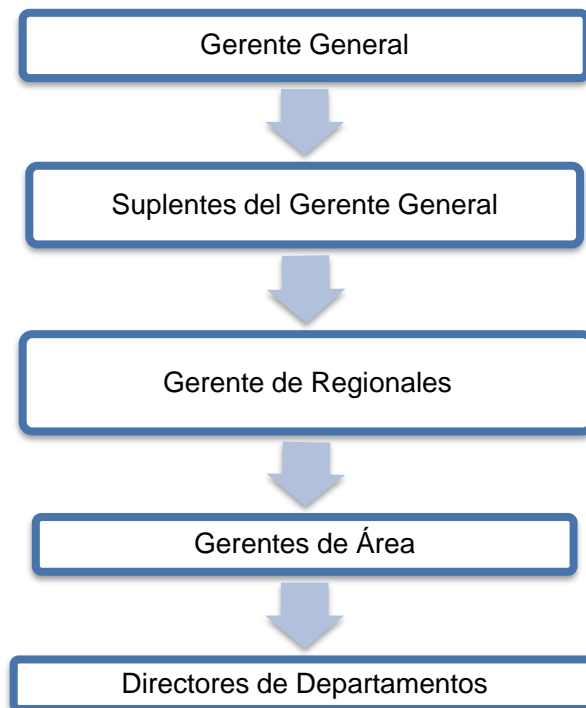
la negligencia o no utilización de los elementos de protección personal se presumirá haber ocurrido por culpa de la víctima.

PARÁGRAFO III. En caso de una investigación derivada de la ocurrencia de un accidente laboral, los trabajadores tendrán la obligación de dar información exacta, clara y veraz respecto a las condiciones en las cuales haya ocurrido el accidente objeto de la investigación.

PARÁGRAFO IV. Los trabajadores tienen la obligación de asistir a los exámenes ocupacionales que sean programados por la Empresa.

CAPÍTULO XVII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 110. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:





PARÁGRAFO. Quienes desempeñen los cargos de Gerente General, Suplentes del Gerente General y Gerente de Gestión Humana/Director(a) Regional, tienen facultad para decidir sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO XVIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 111. Son deberes de los trabajadores:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo
3. Procurar completa armonía e inteligencia con los superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las respectivas labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ser verídico en todo caso.
6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Dar un trato justo a las personas sin evidenciar preferencias.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
9. 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.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
11. Atender de manera respetuosa las quejas o recomendaciones presentadas por el cliente al cual se presta el servicio, y abstenerse de dar comentarios negativos de su empleador a terceros o clientes.
12. 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.
13. Usar permanentemente la dotación de uniforme y elementos de seguridad industrial que le entrega el empleador, para el desempeño de sus funciones.
14. No comercializar ningún producto en su lugar de trabajo.
15. Actuar con lealtad a su empleador.
16. Mantener una conducta pública acorde con el decoro, dignidad y políticas de la empresa.
17. Abstenerse de utilizar vocabulario obsceno e irrespetuoso en el ejercicio de su cargo y/o actuar de manera confanzuda con el personal de la compañía y/o terceros relacionados.
18. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.



19. Procurar el cuidado integral de su salud, velando por el AUTOCUIDADO, lo que se refiere básicamente a cuidarse a uno mismo, implica la elección de estilos de vida saludables, teniendo en cuenta las habilidades y limitaciones de cada uno, es la manera en que cada persona realiza sus actividades. En el ambiente de trabajo el AUTOCUIDADO se relaciona con el conocimiento de los factores de Riesgo, que pueden afectar el desempeño y producir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Por esto es de vital importancia y una obligación, usar los elementos de protección entregados cada vez que sean necesarios.
20. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal y utilizar la dotación suministrada.
21. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos por la Empresa.
22. No consumir drogas y licor en el sitio de trabajo, ni llegar bajo los efectos de los mismos al sitio de labores.

PARÁGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (Art.126 par. CST)

CAPÍTULO XIX OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 112, Son obligaciones especiales del Empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores 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 accidentes o enfermedad. Para tal efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.



7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios 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.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de vacaciones, que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia dos descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por Incapacidad 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.
12. Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo al interior de la empresa conforme a la Decreto 884 de 2012.
13. Establecer las políticas para dar cumplimiento y aplicabilidad a la ley 1616 de 2013 que establece la salud mental en Trabajo.
14. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012, y ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.
15. Establecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecido en el decreto 1443 de 2014 y en la resolución 0312 de 2019.
16. Informar y advertir al trabajador de la instalación y existencia de cámaras de video y/o seguridad y su grabación en el lugar asignado de trabajo o en las instalaciones de la Empresa o Cliente.
17. Realizar el tratamiento de los datos personales del trabajador, conforme a lo estipulado en el contrato de trabajo suscrito entre las partes y las finalidades por las cuales se captan sus datos, acorde a las finalidades descritas en el aviso de privacidad y las políticas internas de tratamiento de información de la Empresa.
18. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.



ARTÍCULO 113. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes, instrucciones, procedimientos, planes de trabajo, programaciones de labores, programaciones de turnos, rutinas, que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido y el personal administrativo autorizado para tal fin.
2. 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, o retirarse a realizar otras actividades.
3. Avisar de inmediato a la empresa específicamente a su superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.
4. Presentar al empleador los soportes de los motivos que aduce para justificar su ausentismo del sitio de trabajo, sin haber obtenido el Permiso previo, tan pronto se presente al sitio de trabajo, dentro de los términos establecidos por el empleador en cada caso, o en el momento de rendir descargos.
5. Avisar oportunamente al Empleador, la necesidad de concurrir al servicio médico, exámenes, terapias, citas programadas, para lo cual debe solicitar el permiso con mínimo cinco (5) días de antelación a la fecha de la cita.
6. Someterse a las medidas de control que establezca la empresa, a fin de garantizar la asistencia puntal del personal o para impedir o descubrir maniobras indebidas que pudieren ejecutar algunos trabajadores.
7. Observar estrictamente las disposiciones de la Empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento y demás procedimientos internos de la empresa.
8. Utilizar el uniforme de manera completa, limpia y con decoro.
9. Utilizar los elementos de protección individual y dotación que la empresa suministra de acuerdo con los factores de riesgo; así como hacer un uso adecuado de los mismos
10. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros
11. Responder a la empresa por daños que intencional o culposamente le cause a ésta y cuya autoría haya sido aceptada por el trabajador, quien autorizará los descuentos correspondientes para cubrir el valor de dichos daños.
12. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Empresa.
13. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
14. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
15. Asegurar el cumplimiento, tanto en las dependencias del empleador, como por fuera de esta, el tratamiento adecuado conforme a las finalidades descritas en el aviso de



privacidad de la empresa, de los datos personales que se capten por el empleador, ya sea en calidad de responsable o encargado de los mismos

16. Conservar, cuidar, custodiar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, útiles, bienes, productos, valores, dineros, etc., de propiedad de su empleador que le hayan sido facilitado y que corresponden a la responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.
17. Devolver en forma inmediata, a la terminación del contrato de trabajo, todos los elementos utilizados en sus labores y cualquier clase de papelería, equipos o elementos de propiedad del empleador que se encuentren bajo su poder o bajo su responsabilidad.
18. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
19. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
20. Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de esta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la Empresa o de terceros
21. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
22. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
23. 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 órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
24. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la institución respectiva del sistema de seguridad social a la cual se encuentre afiliado el empleado.
25. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
26. Utilizar los elementos de protección individual y dotación que la Empresa suministra de acuerdo con los factores de riesgo; así como hacer un uso adecuado de los mismos.
27. Dar aviso inmediato al superior de cualquier accidente de trabajo que sufra o incidente de trabajo que se presente en ejecución de sus funciones.
28. Concurrir y participar cumplidamente a las capacitaciones, cursos, reuniones generales, Consejos y Comités convocadas por la Empresa.
29. Asistir a todas las capacitaciones programadas por la ARL y/o sistema de gestión en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
30. Participar en las actividades y apoyar al empleador en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.



31. Asistir a todos los cursos y/o capacitaciones para los cuales haya sido asignado por la empresa.
32. Asistir a las reuniones programadas por la empresa.
33. Observar los preceptos de los reglamentos, códigos, manuales, instructivos, carteles, anuncios, procedimientos, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
34. Cumplir, acatar y observar con suma diligencia y cuidado, las estipulaciones contenidas en las políticas de tratamiento de la información, tanto en lo que concierne de manera directa con su actividad laboral como cualquier otra situación en la que se involucre al empleador.
35. Procurar el cumplimiento de los programas, planes, procedimientos y actividades relacionadas con la ejecución de los proyectos que se implementen en la empresa como Aseguramientos de la Calidad, Administración del Recurso Humano, Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y demás actividades de tipo organizacional
36. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencias laboral.
37. Someterse a las requisas personales y de sus objetos, por parte del personal de Seguridad o funcionarios autorizados para esta labor, en las instalaciones del Empleador o en su sitio de trabajo o del Cliente.
38. Dar apoyo al personal de seguridad de cada mantenimiento y de la empresa en general.
39. Observar las normas establecidas en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial aprobado por la compañía a través de su Junta Directiva, sus actualizaciones o modificaciones, sus anexos, formatos y documentos complementarios.
40. Observar las normas, prohibiciones y obligaciones contenidas en el Manual del Riesgo LA/FT/FPADM implementado y aprobado por la compañía, sus anexos, formatos y documentos complementarios, así como atender las instrucciones impartidas por el Oficial de Cumplimiento designado.
41. Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de la Empresa.
42. Dar cumplimiento a normas y comportamientos estipulados en el código de ética de la compañía
43. Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
44. Cuando por la jornada laboral se presenten cambios de turno o entrega de turnos a otros compañeros, deberán tanto quienes entregan como quienes reciben el turno, suministrar toda la información para la buena ejecución del turno siguiente.
45. Cuando el trabajador debe prestar el servicio en un lugar diferente de la sede del empleador, deberá cumplir con las normas de seguridad, disciplina, higiene, establecidas en el lugar de prestación del servicio.



46. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a persona o entidad a formular reparos o quejas ante su empleador por su conducta o el cumplimiento de sus funciones.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 114. Son prohibiciones para el Empleador:

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 estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos de multas y otras sanciones disciplinarias previstas en el reglamento interno de trabajo. Cuotas sindicales, cuotas de cooperativas o fondos de empleados, retención en la fuente, aportes a la seguridad social, embargos judiciales o préstamos de vivienda.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) 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 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 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 carácter laboral, signos convencionales que tiendan 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 aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.



10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59 CST).
12. Realizar un tratamiento de los datos personales del trabajador diferentes a los autorizados por él, evidenciados en el contrato de trabajo suscrito entre las partes y las finalidades descritas en el Aviso de Privacidad y Políticas Internas del Tratamiento de la Información de la Empresa.

ARTÍCULO 115. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres, vehículos o salas de trabajo, tales como: fumar en donde ello estuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a locales de la empresa, conducir con excesiva velocidad los vehículos de la misma o hacerlo contraviniendo las normas de tránsito, no utilizar los elementos de protección que ésta suministre para la realización de trabajos peligrosos y contravenir otra regla de seguridad o prudencia.
2. No obedecer las órdenes e instrucciones de los superiores, relacionadas con las labores asignadas.
3. Realizar cualquier acto u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.
4. Expedir certificados de trabajo, constancias, o cualquier otro tipo de documentos que comprometan a la institución, sin estar autorizados para ello.
5. Usar los útiles, materiales, dotación personal, instalaciones, vehículos, o herramientas suministradas por la empresa en actividades u objetivos distintos del trabajo contratado (Art. 60 CST), o cuando no este capacitado o entrenado para ello.
6. Enviar mensajes por correo electrónico con contenidos sobre sexo, raza o religión y que atenten contra el orden, el respeto, la moral y el clima laboral.
7. Ejecutar o esconder trabajo defectuoso y/o no informar inmediatamente de él a sus superiores.
8. Prestar directa o indirectamente servicios laborales a otras empresas, o colaborar en beneficio de terceros en el mismo oficio para el cual ha sido contratado, o trabajar por cuenta propia en el mismo oficio contratado, a menos que exista permiso escrito de la empresa.
9. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso de la empresa.
10. Hacer cambios de los turnos asignados, con otros compañeros, sin autorización previa del inmediato superior.



11. Incitar al personal de trabajadores al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la empresa.
12. Buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros, toda vez que lo anterior representa un conflicto de intereses, a menos que haya una autorización escrita del empleador.
13. Modificar la aplicación, el uso, las proporciones, de los materiales e implementos de trabajo entregados para realizar sus labores.
14. Usar el uniforme en un horario fuera del laboral, y/o en lugares diferentes al sitio de trabajo
15. Pelear o provocar riñas o discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir con sus compañeros, superiores, proveedores y contratistas dentro o fuera del trabajo.
16. Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros, superiores clientes y terceros relacionados con el ejercicio de su cargo, dentro o fuera del trabajo;
17. Irrespetar o dar mal trato al personal de seguridad de la empresa, porteros, aseo, etc., u otros servicios, sean éstos o no trabajadores de la empresa.
18. Utilizar apodos, para referirse a sus compañeros de trabajo u otras personas relacionadas con su trabajo, o hacerlos sujetos de burlas, chanzas, bromas pesadas.
19. Abusar de la confianza de compañeros de trabajo, del cliente o de su personal.
20. Sustraer o intentar sustraer de las instalaciones del empleador o de la fábrica, taller, establecimiento o cliente donde preste sus servicios, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, o cualquier otro artículo que no le pertenezca, así como los que se encuentren bajo su custodia, sin permiso escrito del personal que corresponda, o sin el tiquete de pago o factura debidamente cancelada en caja; así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
21. Realizar reporte de incidentes, accidentes o daños a la propiedad fuera de la jornada laboral en la cual ocurrieron los hechos.
22. Aprovechase con beneficio, propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejorar hechas por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo, y que tenga relación con las labores y funciones que aquel desempeña.
23. Retirar del archivo o dar a conocer documentos sin autorización escrita de los superiores de la empresa.
24. Rendir información, declaración o dictamen falsos y/o adulterados.
25. Expedir certificados de trabajo, constancias o cualquier otro tipo de documentos que comprometan a la empresa, sin estar autorizados para ello.
26. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados, o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
27. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
28. Ingerir dentro de la Empresa y aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo, licores o cualquier otra sustancia embriagante o alucinógena.



29. Presentarse al trabajo en estado embriaguez, con aliento a licor –tufo- o en condiciones de alicoramamiento o, de haber ingerido o ingerir, o portar bebidas embriagantes, drogas enervantes o de cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo o llegar a prestar sus servicios aún bajo el efecto de alguna de estas sustancias, o presentarse de cualquier forma en un estado inadecuado aún por la primera vez, esto en razón al manejo constante y atención directa de clientes de acuerdo al objeto social de la empresa.
30. Fumar en el sitio de trabajo.
31. Formar grupos de tertulia en horas laborales.
32. Recibir visitas de carácter personal durante la jornada laboral
33. Consumir alimentos en las áreas de atención al público, durante la ejecución de sus funciones.
34. Consumir alimentos en áreas distintas a las asignadas por el cliente.
35. Llegar tarde a su sitio de trabajo o salir antes, de acuerdo a los horarios de trabajo establecidos por el Empleador; modificar el horario de trabajo sin autorización escrita del Empleador.
36. 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.
37. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización de sus superiores, esto incluye permanecer o visitar áreas diferentes a las asignadas para su labor.
38. Ocuparse y/o distraerse en cosas distintas de sus labores durante su jornada laboral, sin previo permiso de su empleador.
39. 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.
40. Hacer colectas, cadenas, ventas de productos o servicios, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
41. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
42. Dormir en el sitio de trabajo y en horas laborales.
43. Portar durante la jornada laboral, aparatos de música, teléfonos, celular, computadores y/o cualquier dispositivo que no sean los asignados para ejercer las labores. En casos de emergencia en los cuales requiera usar el celular se debe informar al Coordinador y/o Supervisor.
44. Hablar, chatear, o revisar redes sociales por celular o computador mientras realiza sus labores, salvo caso de urgencia y con previa autorización del jefe inmediato.
45. Hacerse prestamos entre compañeros y/o solicitar préstamos a jefes, subordinados y/o empleados de clientes de la empresa.
46. Enviar mensajes por el correo electrónico y/o cualquier plataforma de comunicación con contenidos sobre sexo, raza o religión y que atenten contra el orden, el respeto, la moral y el clima laboral.



47. Demorarse más del tiempo normal y necesario en los comedores, vestidores, baños, etc.
48. Demorar más del tiempo normal o del autorizado en cualquier acto o diligencia que el empleador le haya ordenado o para el cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de la empresa.
49. Realizar reuniones en las dependencias del empleador, cualquiera que sea su objeto, sin el permiso del jefe respectivo.
50. Usar vestuario inadecuado para la ejecución de las funciones a ejecutar en razón del desempeño de su cargo.
51. Recibir en cualquier forma dádivas, servicios, bonificaciones, propinas o descuentos de parte de los proveedores, contratistas, entidades y/o personas vinculadas a la empresa por asuntos comerciales administrativos.
52. El uso o entrega a terceros de información reservada del Empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la Empresa; la información falsa al Empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal.
53. Suministrar a terceros o colaboradores de la misma empresa que no tengan acceso a la información confidencial de la Compañía, para el provecho propio, de un tercero o ajeno, la información confidencial del Empleador que conozca dentro del desempeño de sus funciones o por fuera de estas.
54. Las prohibiciones contenidas en la Constancia de Condiciones Contractuales que son entregadas al trabajador al inicio de la relación laboral y que hacen parte del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 116. Brilladora El Diamante S.A. no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, condiciones contractuales y/o en el contrato individual de trabajo (Art. 114 CST).

ARTÍCULO 117. La Empresa establece tres (3) clases de sanciones disciplinarias en casos de infracción al presente Reglamento:

- a) Llamado de atención.
- b) Suspensión según el caso.
- c) Multas.

PARÁGRAFO I. La gravedad en la acción u omisión de la conducta ejecutada y la reiteración en la falta cometida, aunque sea leve facultará a la Empresa para dar por terminado con justa causa la relación laboral con el trabajador sin lugar al reconocimiento de indemnización alguna.



PARÁGRAFO II. El orden de enumeración de estas sanciones no significa que deban aplicarse necesariamente en forma correlativa. Cada sanción se adecuará a la naturaleza y/o gravedad de la falta, así como los antecedentes laborales del trabajador dentro de la Empresa.

PARÁGRAFO III. Las sanciones disciplinarias, cualquiera sea su naturaleza, serán registradas en la hoja de vida del trabajador, y serán tomadas en cuenta, como parte de su historial para las promociones, beneficios sociales e incrementos en su remuneración a que haya lugar.

ARTÍCULO 118. Faltas Leves: Constituyen faltas leves la acción u omisión de las siguientes conductas:

1. El retardo acumulado de más de quince (15) minutos y hasta por ciento diecinueve (119) minutos, dentro del mes calendario, en la hora de entrada, o por salir antes de terminar su jornada, sin excusa suficiente cuando no genere un perjuicio para la empresa. (Hasta por tercera vez)
2. El retardo acumulado de más de ciento veinte (120) minutos, dentro del mes calendario, en la hora de entrada, o por salir antes de terminar su jornada, sin excusa suficiente cuando no genere un perjuicio para la empresa. (Hasta por tercera vez)
3. No utilizar el uniforme de manera completa, limpia y con decoro.
4. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Empresa.
5. No registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
6. Usar el uniforme en un horario fuera del laboral, y/o en lugares diferentes al sitio de trabajo
7. Portar el celular durante la jornada laboral, aparatos de música, teléfonos, celular, computadores y/o cualquier dispositivo que no sean los asignados para ejercer las labores. En casos de emergencia en los cuales requiera usar el celular se debe informar al Coordinador y/o Supervisor.
8. Hablar, chatear, o revisar redes sociales por celular o computador mientras realiza sus labores, salvo caso de urgencia y con previa autorización del jefe inmediato.
9. Formar grupos de tertulia en horas laborales.
10. Consumir alimentos en las áreas de atención al público, durante la ejecución de sus funciones.

ARTÍCULO 119. Sanciones para las faltas leves. La sanción a imponer para la comisión de una falta leve podrá ser:

1. La imposición de multas cuando la conducta sea el retardo en la hora de entrada o salir antes de terminar su jornada. El acumulado de más de quince (15) minutos dentro del mes calendario y no mayor a ciento diecinueve (119) minutos en la hora de entrada, o



por salir antes de terminar su jornada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la institución, implica:

- a. Por primera vez, multa de la décima (10) parte del salario de un día.
 - b. Por la segunda vez, multa de la (5ta) quinta parte del salario de un día.
 - c. Por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
2. El acumulado de más de ciento veinte (120) minutos, dentro del mes calendario en la hora de entrada, o por salir antes de terminar su jornada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la institución, implica:
- a. Primera vez, suspensión en el trabajo por un (1) día.
 - b. Por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
 - c. Por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. Llamado de atención.
4. Suspensión del trabajo hasta de tres (03) días.

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

ARTÍCULO 120. Faltas graves. Constituyen faltas graves:

1. El retardo acumulado de más de quince (15) minutos dentro del mes calendario, en la hora de entrada al trabajo o salir antes de la jornada sin excusa suficiente, por cuarta vez.
2. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa
3. El incumplimiento de los deberes, obligaciones y la comisión de conductas catalogadas como prohibidas en este reglamento o en la ley, manuales, políticas, procedimientos y demás documentos de la institución que no estén descritas como faltas leves.

ARTÍCULO 121. Sanción para las faltas graves. La sanción a imponer para la comisión de una falta grave podrá ser:

La suspensión del trabajo hasta por dos (02) meses; ahora bien, la sanción no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos meses en caso de reincidencia de cualquier grado; lo anterior en el evento que el empleador, al analizar los siguientes aspectos: comportamiento, actitud, resultados, desempeño, responsabilidad y en general la trayectoria del trabajador dentro de la empresa, considere que no habrá lugar a la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO I. Sin perjuicio de lo anterior, faltar a trabajar implicará la imposición de las siguientes sanciones así:

- a. Falta a trabajar un (1) día por segunda vez, llamado de atención



- b. Falta a trabajar dos (2) días acumulado en el mes, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

PARÁGRAFO II. El empleador considerará un agravante de la falta cometida, si el trabajador es reincidente en incurrir en la misma conducta o en una conexas.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS:

ARTÍCULO 122. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador velará porque se respete el derecho de defensa y el debido proceso al trabajador; para ello, se atenderán los siguientes pasos:

1. Se comunicará de manera formal la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se le imputan las conductas posibles de sanción. En esta se formularán los cargos, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Esta comunicación podrá hacerse de manera personal o por los medios electrónicos a los que tenga acceso el empleador y el trabajador.
2. Se dará traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados y se le indicará un término durante el cual podrá formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesaria para sustentar sus descargos.
3. Se escuchará al trabajador en diligencia de descargos, a la cual podrá ir acompañado por dos compañeros de trabajo, en caso de ser sindicalizado, deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.
4. Se emitirá por parte del empleador, un pronunciamiento definitivo de la decisión mediante acto motivado.
5. El trabajador tendrá la posibilidad de controvertir la decisión, mediante recurso de reposición que será resuelto por la Coordinadora Administrativa de la compañía, y en subsidio recurso de apelación que será atendido por la Gerencia de la compañía.
6. El término para interponer los recursos mencionados, será de dos (02) días hábiles desde la notificación de la sanción impuesta.

PARÁGRAFO I. En el evento que el trabajador no se presente a la citación, deberá remitir debida excusa para fijar nueva fecha, de lo contrario, se considerará que ha renunciado a su derecho a la defensa y las Directivas de la institución tomarán las decisiones que considere del caso.



PARÁGRAFO II. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo. (CST, art. 114).

CAPÍTULO XXII TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 123. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las siguientes:

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la institución, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave a las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente Reglamento.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos

diamante.com.co





de carácter reservado, con perjuicio de la institución.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo con el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, el empleador requerirá previamente al trabajador dos veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la institución.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya duración no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

POR PARTE DEL TRABAJADOR:

diamante.com.co





1. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente Reglamento.

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

CAPITULO XXIII DESPIDO EN CASOS ESPECIALES

ARTÍCULO 124. Cuando la empresa considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores ya sea total o parcialmente en forma transitoria o definitiva deberá solicitar autorización previa del ministerio de trabajo, en la que explicara los motivos y acompañara las correspondientes justificaciones si fuera el caso.

ARTÍCULO 125. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en el Código Sustantivo de Trabajo y demás

diamante.com.co





disposiciones aplicables para el caso, la empresa dará inmediato aviso al inspector de Trabajo correspondiente, al fin de que compruebe esa situación.

PARÁGRAFO. Los casos previstos los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Código Sustantivos de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso.

CAPÍTULO XXIV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 126. Las reclamaciones, peticiones y quejas de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de Gerente de Gestión Humana o quien este designe; quien los oirá y resolverá en justicia y equidad; en su defecto, ante el Administrador de la Oficina Regional, quien se encargará de direccionar su trámite y decisión.

ARTÍCULO 127. Se deja claramente establecido que para efectos de reclamaciones, peticiones y quejas a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo hubiere.

PARÁGRAFO I. Cuando se trate de asuntos disciplinarios, el jefe inmediato o Supervisor llevará a cabo la diligencia de descargos a las personas involucradas y en caso de no tener a su cargo esa función, deberá elaborar el Informe Disciplinario escrito, para que en área de Gestión Humana se tomen los descargos y se decida el respectivo manejo disciplinario, si hubiere lugar a ello.

PARÁGRAFO II. En Brilladora El Diamante S. A., sede principal, oficinas regionales, establecimientos de comercio, Agencias o Sucursales, NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.



CAPÍTULO XXV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.

ARTÍCULO 128. Definición. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006, art. 2).

ARTÍCULO 129. Modalidades del Acoso Laboral. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales de conformidad con lo establecido en el Art. 2 de la Ley 1010 de 2006:

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 evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.



ARTÍCULO 130. 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 131. 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
 - 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 132. 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 conciliadora señaladas por la Ley para el procedimiento

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o delegado. Este comité se denominará “**comité de convivencia laboral**”.
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:



- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime 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, casos específicos y 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 conveniente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo amerite.
 - 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, específicamente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularan los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la ley 100 de 2006.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez por bimestre, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si ello viere lugar, las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación del tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

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 en la Ley 1010 de 2006.



CAPÍTULO XXVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 133. El Empleador publicará en cartelera de la institución el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

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

Si no hubiere acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 134. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del C.S.T, el empleador debe publicar el reglamento interno del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXVII VIGENCIA

ARTÍCULO 135. El presente reglamento entrará a regir a los ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

CAPÍTULO XXVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 136. 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

CAPÍTULO XXIX CLÁUSULAS INEFICACES



ARTÍCULO 137. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Art. 109 CST).

Departamento: Valle Del Cauca

Ciudad: Cali

Dirección: Calle 4b No.38-17 Barrio Santa Isabel –

Teléfono: 5147777 - Fax: 6811352

JUAN MANUEL OSORIO GONZALEZ.

C.C. 16.721.922 de Cali

Gerente General y Representante Legal