

# **POLÍTICA ORGANIZACIONAL Y REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

## **CORPORACIÓN CENTRO DE INTERÉS PÚBLICO Y JUSTICIA -CIPJUS**

La Corporación **Centro de Interés Público y Justicia** (en adelante **CIPJUS**), legalmente constituida como persona jurídica de derecho privado, identificada con el Nit **901108775-3**, domiciliada en Bogotá D.C, en aplicación de lo que dispone el Código Sustantivo del Trabajo y demás leyes aplicables, con el fin de que surta los efectos legales correspondientes, aplicará el siguiente reglamento interno en su matriz y agencias (de existir) a nivel nacional y con el carácter de obligatorio para todos los ejecutivos, empleados y trabajadores de la Corporación.

### **CAPÍTULO I**

#### **OBJETO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN Y OBJETIVO DEL REGLAMENTO**

**Artículo 1.º- OBJETO GENERAL.** CIPJUS, tiene como objetivo principal la realización de actividades tales como: investigación, asesoría, capacitación y consultoría en las temáticas sociales, económicas, políticas, administrativas, jurídicas, tecnológicas y ambientales en general, así como la asesoría legal integral en temas de interés público y la representación judicial de personas jurídicas y naturales en general para la protección de sus derechos; por último, celebrar todos los actos civiles y/o comerciales así como los contratos necesarios para el cabal cumplimiento de su objeto social, dentro de los límites y en las condiciones previstas por la Ley y el Estatuto de creación de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo dos (2) de los Estatutos de constitución; objeto que lo realiza acatando estrictamente todas las disposiciones legales vigentes.

**Artículo 2.º- OBJETO DEL REGLAMENTO.** El presente Reglamento, complementario a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, tiene por objeto clarificar y regular en forma justa los intereses y las relaciones laborales, existentes entre CIPJUS, y sus EMPLEADOS y TRABAJADORES, así como la relación con CONTRATISTAS y VOLUNTARIOS. Estas normas, tienen fuerza obligatoria para ambas partes. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo y los celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, contratistas, empleados y voluntarios, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

### **CAPÍTULO II**

#### **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**Artículo 3.º-** CIPJUS divulga sus vacantes en la página web y redes sociales asociadas a la misma, así como la eventual publicación en portales destinados al reclutamiento de hojas de vida. Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección, podrá enviar su hoja de vida al correo electrónico [cipjus@gmail.com](mailto:cipjus@gmail.com). Las personas que sean seleccionadas para ocupar los cargos ofertados deberán reunir, a juicio de CIPJUS, la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen

ejercicio de sus funciones, obligaciones contractuales o encargos por voluntariado.

Al momento de su contratación los candidatos deben allegar y diligenciar los siguientes documentos:

1. Formatos institucionales
2. Certificados de estudios
3. Certificados de cursos y seminarios
4. Certificaciones laborales
5. Certificaciones de afiliación a seguridad social
6. Certificación de afiliación a aseguradora de riesgos laborales
7. Certificación del Registro Unico Tributario (RUT)
8. Recomendaciones personales
9. Cédula de ciudadanía y/o extranjería
10. En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida

Una vez seleccionado el candidato, éste deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** CIPJUS en ningún caso vinculará personal menor de dieciséis años como empleado o trabajador. En caso de presentarse dicha circunstancia, el interesado deberá presentar adicionalmente una carta de aprobación expresa de los padres o tutor legal, autorización para trabajar expedida por el Ministerio del Trabajo o autoridad local equivalente, certificación de inscripción vigente no mayor a 30 días en un programa de educación formal o copia del título de bachiller u otra certificación que demuestre haber superado su educación media, así como los demás numerales establecidos en este artículo, de conformidad con lo establecido en el código sustantivo del trabajo (CST), código de infancia y adolescencia y demás normatividad vigente aplicable para el caso.

La remuneración de este personal será acordado por escrito con los padres biológicos o tutor legal a efectos de determinar su contraprestación económica o en especie de acuerdo a los lineamientos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** CIPJUS podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida, ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

### **CAPÍTULO III**

#### **PERIODO DE PRUEBA**

**Artículo 4.º-** Una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la Corporación, las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

**Artículo 5.º-** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se

entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**Artículo 6.º**- En ningún caso el período de prueba 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.

Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba 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 (L. 50/90, art. 7º).

**Artículo 7.º**- Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de CIPJUS, con su consentimiento expreso, por ese sólo hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo posteriores a la culminación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (art. 3 D. 617/54).

## **CAPÍTULO IV**

### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**Artículo 8.º**- Son trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas que se ocupen en CIPJUS de labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la Corporación, los cuales tienen derecho al pago del descanso dominical y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral.

## **CAPÍTULO V**

### **HORARIO DE TRABAJO**

**Artículo 9.º**- La duración de la jornada de trabajo en la Corporación será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales, salvo las excepciones legales que regirán para el personal de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo.

El personal prestará sus servicios conforme se indican a continuación, así:

De lunes a sábado:

- Entrada: 8:00 a.m.
- Salida: 12:30 p.m.
- De 12:30 p.m. a 2:00 p.m. Almuerzo
- Entrada: 2:00 p.m.
- Salida: 5:30 p.m

Con períodos de descanso de diez minutos.

**PARÁGRAFO 1. Jornada laboral flexible.** La Corporación y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Corporación 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.

La Corporación y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. A.M. a 9 P.M.

**Artículo 10.º-** Del horario anterior quedan exceptuados:

- 1) Los menores de edad, cuya jornada en ningún caso excederá de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y ocho (48) horas semanales.
- 2) Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, cuya jornada ordinaria podrá ser hasta de doce (12) horas diarias o setenta y dos (72) horas semanales, sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

**Artículo 11.-** Descanso en día sábado. Sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 9.º del presente Reglamento, de acuerdo con las necesidades de las diferentes dependencias, la Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con cada dependencia y con la aprobación del Representante Legal, podrá repartir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**Artículo 12.-** Cuando la Corporación tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la Corporación, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

**Artículo 13.-** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

**Artículo 14.-** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre-remuneración alguna.

**Artículo 15.-** El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden de la Corporación, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Corporación; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

La Corporación debe anotar en un registro las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

**Artículo 16.-** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana.

Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**Artículo 17.-** La Corporación podrá, al crear nuevas actividades, acordar con sus trabajadores temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan desarrollar la institución o unidad 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.

**PARAGRAFO:** La Corporación no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo.

**Artículo 18.-** También podrá la Corporación ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, mediante previa comprobación ante el Ministerio de Trabajo o, en su defecto, ante el inspector de Trabajo del lugar. Sin embargo, en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en la semana.

## CAPÍTULO VI

### HORAS EXTRA Y TRABAJO NOCTURNO

**Artículo 19.-** Trabajo ordinario diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6 a.m.) y las nueve de la noche (9 p.m.), trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve de la noche (9 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.)

**Artículo 20.-** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal.

**Artículo 21.-** El trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2)

horas diarias y doce (12) semanales.

**Artículo 22.-** El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Corporación, de acuerdo a lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique.

**Artículo 23.-** El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del CST (art. 168 CST) y demás recargos establecidos por ley vigente.

**Artículo 24.-** Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro.

**Artículo 25.-** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

**Artículo 26.-** La Corporación no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas por la misma. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Corporación y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

**Artículo 27.-** En ningún caso la Corporación utilizará los servicios de sus trabajadores menores de edad para realizar trabajo suplementario, nocturno o de horas extras.

## CAPÍTULO VII

### DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

**Artículo 28.-** Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, de acuerdo con la ley:

1.º de enero	19 de marzo	29 de junio
7 de agosto	12 de octubre	11 de noviembre
6 de enero	1.º de mayo	20 de julio
15 de agosto	1.º de noviembre	8 y 25 de diciembre

Además, los días jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1.º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sea en día lunes se trasladará al lunes siguiente.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

**Artículo 29.-** La Corporación sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Corporación, caso fortuito y la fuerza mayor.

La Corporación puede exigir a quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban 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 30.-** En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**Artículo 31.-** Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

**Artículo 32.-** La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, señalados en el artículo 28 de este Reglamento, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

**Artículo 33.-** La retribución del trabajo en los días de descanso obligatorio remunerado se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se remunera con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el descanso dominical remunerado coincide otro día de descanso obligatorio, sólo tiene derecho el trabajador a la remuneración señalada en el numeral anterior
3. No habrá lugar a este recargo para los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas a la semana.

**Artículo 34.-** El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

**Artículo 35.-** Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso

obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 33 de este Reglamento.

Los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales sólo tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando laboren en domingo.

**Artículo 36.-** Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la Corporación, deben trabajar los domingos y los días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 33 de este Reglamento.

**Artículo 37.-** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas: 1) En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal con derecho, o por turnos. 2) Desde el mediodía a las trece (13) horas (1 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el mediodía o las trece (13) horas (1 p.m.) del día siguiente al del descanso.

**Artículo 38.-** En los casos de labores ocasionales o transitorias que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

**Artículo 39.-** Cuando se trate de trabajos habituales en domingo, la Corporación fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas, por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio.

**Artículo 40.-** Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 28 de este Reglamento, La Corporación suspendiere el trabajo, estará obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado; pero no estará obligado a pagarlo, sino a su compensación en trabajo igual, en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

## CAPÍTULO VIII

### VACACIONES REMUNERADAS

**Artículo 41.-** 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, num. 1°).

**Artículo 42.-** La época de vacaciones debe ser señalada por la Corporación a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

CIPJUS tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

**Artículo 43.-** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

**Artículo 44.-** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

**Artículo 45.-** 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 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

**Artículo 46.-** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**Artículo 47.-** La Corporación llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

**PARÁGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

## CAPÍTULO IX

### PERMISOS

**Artículo 48.-** La Corporación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Corporación y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de 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 Corporación (CST, art. 57, num. 6°).

**Artículo 49.-** Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Realizar la correspondiente solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos con copia a su jefe inmediato.
2. Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
3. Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

## **CAPÍTULO X**

### **SALARIO, PERIODO Y MODALIDADES DE PAGO. SALARIO MÍNIMO**

**Artículo 50.-** La Corporación 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.

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 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 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Corporación que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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

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 (L. 50/90, art. 18).

**Artículo 51.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

**Artículo 52.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1º). Los periodos de pago serán mensuales.

**Artículo 53.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo**

**Artículo 54.** Es obligación de la Corporación velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**Artículo 55.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de la Corporación la vinculación de los trabajadores sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**Artículo 56.** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la Corporación, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

**Artículo 57.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Corporación 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 58.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que

prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Corporación para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva Corporación, que la hayan comunicado por escrito, facultan a la Corporación para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

**Artículo 59.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

**Artículo 60.** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Corporación, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**Artículo 61.** La Corporación y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la Corporación, deberá ser informado por ésta a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**Artículo 62.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Corporación como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a las Resoluciones pertinentes expedidas 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 profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## **CAPÍTULO XII**

### **Prescripciones de orden**

**Artículo 63.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- A. Respeto y subordinación a los superiores.
- B. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- C. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- D. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral

y disciplina general de la Corporación.

- E. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- F. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- G. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Corporación en general.
- H. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- I. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Orden jerárquico**

**Artículo 64.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Corporación, es el siguiente: Junta Directiva, Asamblea General, Representante Legal, Secretario, Directores de área.

**PARÁGRAFO.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Corporación: La Junta Directiva, La Asamblea General y el Representante Legal.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Labores en relación a menores**

**Artículo 65.** Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Salud y Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.

### **CAPÍTULO XV**

#### **DE LO REFERENTE A LOS CONTRATISTAS Y VOLUNTARIOS**

**Artículo 66.** Se entiende por CONTRATISTA al trabajador independiente que se contrata bajo la

modalidad de contrato de prestación de servicios. Su labor tendrá que ser de manera ocasional de modo tal que no se cumpla con los requisitos contemplados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990 esto es, que no se genere una relación laboral.

**PARÁGRAFO.** A los contratistas de CIPJUS se les aplicará lo referenciado en los capítulos XV y XVII de esta política interna organizacional en lo referido a los acápite para contratistas.

**Artículo 67.** Se entiende por VOLUNTARIO a las personas que en el libre albedrío de sus facultades y de un modo continuo, comprometido, desinteresado y responsable dedican parte de su tiempo y de sus facultades a actividades no en favor de sí mismo ni de los asociados de esta Corporación, sino en favor de los demás, o de intereses sociales colectivos sin recibir contraprestación económica alguna u obtener un beneficio material o pecuniario por prestar este tipo de servicio a la comunidad.

Para ello ofrecen energías, capacidades de su tiempo y, eventualmente, los medios de que disponen, como respuesta creativa a las necesidades de su comunidad dentro del marco de los Fines y Objetivos de esta Corporación no lucrativa realizando una labor altruista, solidaria y gratuita.

En su accionar están implícitos; la noción de compromiso, de libertad, de acto sin finalidad lucrativa, de pertenencia a un grupo o una estructura y de un fin de interés común.

**PARÁGRAFO.** A los voluntarios de CIPJUS se les aplicará lo referenciado en los capítulos XV y XVII de esta política interna organizacional en lo referido a los acápite para voluntarios.

## **CAPÍTULO XVI**

### **Obligaciones especiales para la Corporación, los trabajadores, contratistas y voluntarios**

**Artículo 68.** Son obligaciones especiales de la Corporación:

1. Poner a disposición de los trabajadores y voluntarios, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. Y a los contratistas las necesarias y referenciadas en el contrato.
2. Procurar a los trabajadores, voluntarios y contratistas, 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 este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración u honorarios pactados en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, voluntario y contratista, 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, voluntario y contratista que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario u honorario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico

- respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
  9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, La Corporación 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 familiares que con él convivieren.
  10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
  11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
  12. Conservar el puesto a los trabajadores y voluntarios que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que La Corporación comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
  13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
  14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
  15. Además de las obligaciones especiales a cargo de la Corporación, esta garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Corporación (CST, art. 57).

**Artículo 69.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Corporación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Corporación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Corporación las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Corporación.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Corporación o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la Corporación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

**Artículo 70.** El CONTRATISTA tendrá como obligaciones y deberes generales a parte de las estipuladas en su contrato, las siguientes:

1. Ejecutar el objeto del contrato y desarrollar las actividades específicas en las condiciones pactadas.
2. Atender los lineamientos y políticas generales, así como dar cumplimiento a los procesos, subprocesos e instructivos del Sistema de Gestión de Calidad definidos por la Corporación que se relacionen con el objeto del contrato.
3. Cumplir con los lineamientos de la Corporación y gestionar todos los trámites asignados a su cargo.
4. Entregar los productos o informes, según corresponda, en la forma convenida en el contrato.
5. Entregar, debidamente organizados, todos los archivos y documentos desarrollados durante la ejecución del contrato al supervisor del mismo, para efectos de la expedición del último recibo a satisfacción.
6. Abstenerse de dar información a los medios de comunicación salvo autorización escrita del supervisor del contrato y en general, no divulgar la información que le sea suministrada por el supervisor del contrato o que conozca en desarrollo del objeto contractual, sin consentimiento previo por parte del supervisor.
7. El contratista deberá guardar confidencialidad sobre los documentos, informes y conceptos elaborados en desarrollo del objeto contractual y someterlos únicamente a consideración del supervisor del contrato.
8. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones que puedan presentarse y en general se obliga a cumplir con lo establecido en las disposiciones aplicables a la contratación de prestación de servicios.
9. Presentar al supervisor del contrato los comprobantes de pago de las obligaciones parafiscales y aportes al SSSI, de conformidad con la legislación vigente, según corresponda.
10. Asistir a los procesos de inducción o reinducción que organice la Corporación con el fin de divulgar entre otros, la Política en SST, los peligros y riesgos en la zona de trabajo y las medidas de prevención y atención de emergencias.
11. Efectuar los aportes en tiempo al sistema de seguridad social integral
12. Cumplir las políticas, responsabilidades y normas de Seguridad y Salud en el Trabajo dispuestas por la Corporación.
13. Notificar a su supervisor, los accidentes laborales ocurridos con ocasión de la ejecución del objeto contractual, enfermedades de origen común o laboral.
14. Informar oportunamente de cualquier petición o amenaza de quien, actuando por fuera de la ley, pretendan obligarlo a hacer u omitir algún acto, de tal forma que se afecten los intereses de la Corporación.
15. Custodiar y a la terminación del contrato devolver los insumos, suministros, herramientas, implementación, inventarios y/o materiales que llegaren a ser puestos a su disposición para la prestación del servicio objeto de este contrato.
16. Realizarse el examen médico ocupacional de conformidad con lo señalado en la normatividad vigente y mantenerlo vigente durante toda la ejecución del contrato.
17. Adelantar los trámites y cumplir los requisitos para la ejecución del contrato dentro de los plazos establecidos

Las demás inherentes o necesarias para la correcta ejecución del objeto contractual.

**Artículo 71.** El VOLUNTARIO tendrá como obligaciones y deberes generales, las siguientes:

1. Se compromete libre y desinteresadamente a realizar una acción solidaria a lo largo del tiempo determinado para realizar su voluntariado.
2. Realizar esa acción en el seno de las labores de la Corporación dedicadas a cumplir con dichos fines altruistas.
3. Adquiere un compromiso que lo vincula de modo recíproco con la Corporación, de manera que acepta los principios y normas de funcionamiento de ésta, así como la Corporación se compromete en el desarrollo y acompañamiento de la persona voluntaria
4. Acepta la formación como proceso de inmersión en la realidad y en el quehacer concreto al que ofrece su tiempo y su acción.
5. Se vincula con otras personas voluntarias con las que comparte el mismo proceso de acción-reflexión, a partir de las pautas organizativas que plantee la Corporación.
6. Realiza su acción voluntaria como un ejercicio de ciudadanía y de construcción de un tejido cívico y solidario.

**Artículo 72.** Se prohíbe a la Corporación:

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 autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - 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. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
  - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Corporación puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores, contratistas o voluntarios a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Corporación.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador, voluntario o contratista como gratificación para que se admita en el trabajo, contrato o voluntariado o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores, voluntarios y contratistas obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo 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 Corporaciones a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la Corporación. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Corporación. Así mismo cuando se compruebe que La Corporación en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, 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 (CST, art. 59), así como la de los contratistas y voluntarios.

**Artículo 73.** Se prohíbe a los trabajadores, voluntarios y contratistas:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Corporación.
2. Presentarse al sitio de desarrollo de actividades en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de labor a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Los trabajadores: faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Corporación, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo o contrato, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o prestación de servicios e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de desarrollo de labores.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Corporación en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

## **CAPÍTULO XVII**

### **Escala de faltas y sanciones disciplinarias**

**Artículo 74.** La Corporación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

**Artículo 75.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- A. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Corporación, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por

cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

- B. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Corporación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- C. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Corporación, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- D. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

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

**Artículo 76.** Constituyen faltas graves:

- A. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- B. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- C. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- D. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

**Artículo 77.** Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

1. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, La Corporación deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Corporación de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115). No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado (CST, art. 115).

## **CAPÍTULO XVIII**

### **Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación**

**Artículo 78.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Corporación el cargo de: Representante Legal, la Junta Directiva o Asamblea, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

**Artículo 79.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

**PARÁGRAFO.** En la Corporación no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## **CAPÍTULO XIX**

### **Publicaciones**

**Artículo 80.** Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento y política interna organizacional, la Corporación debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

## **CAPÍTULO XXI**

### **Vigencia**

**Artículo 81.** El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

## **CAPÍTULO XXII**

### **Disposiciones finales**

**Artículo 82.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador, contratista o voluntario 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, voluntario y contratista.

## **CAPÍTULO XXIII**

### **Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución**

**Artículo 83.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Corporación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Corporación y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**Artículo 84.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Corporación 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 Corporación.
3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Corporación para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**Artículo 85.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral,

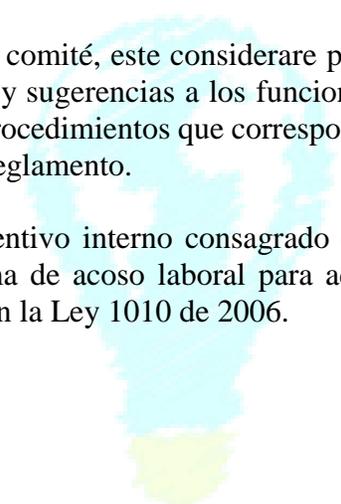
se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

La Corporación tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante de la Corporación o su delegado, quien se dará su propio reglamento y será avalado por la Asamblea General.

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Corporación, 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 para el efecto en la Ley 1010 de 2006.



CIPJUS  
CORPORACIÓN