	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 1 de 25

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa Ibañez S.A.S, dedicada a dar soluciones en Hotelería y Turismo, Obras Civiles y Sistemas Eléctricos, Instrumentación y Automatización, radicada en la Carrera 5 No. 2 – 02, Barrio Gaitán, en el municipio de Tauramena, Casanare, a cuyas disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO 2º. Quien aspire a ser vinculado laboralmente con Ibañez S.A.S, debe hacer la radicación de su hoja de vida, para registrarlo como aspirante y adjuntar copia de los siguientes documentos:


- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso,
- b) libreta militar,
- c) pasado judicial,
- d) certificado de estudios realizados y de trabajos anteriores,
- e) fotocopia del pase de conducción cuando aplique,
- f) entre otros, dependiendo del cargo al que aspire;
- g) además de presentar la entrevista y los exámenes médicos correspondientes para su ingreso.

Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto, de la Primera Autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos del Defensor de familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

Párrafo 1: la empresa podrá hacer revisiones periódicas de la información exhibida por los aspirantes y de los documentos que se presenten para establecer su veracidad y si luego de admitido el aspirante, alguno resultare falso o adultero este hecho será constitutivo de falta grave y se sancionará de acuerdo con lo previsto en el Código Sustantivo De Trabajo (C.S.T.) y en este reglamento.

Párrafo 2: una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstos en los artículos anteriores y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la empresa decidirá si admite o no al aspirante.

PERIODO DE PRUEBA

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 2 de 25

ARTÍCULO 3º. Periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo (CST. Art. 76).

ARTÍCULO 4º. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST. Art. 77, núm. 1º).

ARTÍCULO 5º. El periodo de prueba no puede exceder en dos meses en los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, ni 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 periodo de prueba salvo para el primer contrato (50/90 Art. 7).

ARTÍCULO 6º. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente, en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en el periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (CST Art. 80).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7º. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6º, CTS.).

CAPITULO IV


HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8º. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

Personal Administrativo

Lunes a viernes:

- En la mañana: 7:30 a.m. a 12:00 m.

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
	ISO 9001:2015	Revisión: 01
		Página 3 de 25

- Tiempo de alimentación: 12:00 m. a 2:00 p.m.
- En la tarde: 2:00 p.m. a 6:30 p.m.
- Periodos de descanso, 15 minutos en la mañana y en la tarde (art. 161 CST).

Sábados:

- En la mañana: 8:00 a.m. a 11:00 a.m.

Personal operativo:

El horario de trabajo se tendrá en cuenta según las necesidades del cliente, sin incumplir en excesos de jornada como máximo 48 horas semanales, en caso que se diere el caso se hará la cancelación de horas extras según lo estipulado por el código sustantivo del trabajo.

PARAGRAFO. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARAGRAFO 1. Cuando la empresa 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 del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PARAGRAFO 2. Jornada Laboral Flexible. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal c) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.


c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporalmente 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.

Ibañez S.A.S, No podrá, aun 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.

Notas:

1°. Cuando la naturaleza de la o las labores realizadas por la empresa no exija actividad continua y se lleve a cabo por turno de trabajadores, la duración de la jornada puede ampararse en más de ocho (8) horas o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana (artículo 165, C.S.T).

2°. 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,

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 4 de 25

pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 166, C.S.T.).

3°. Para implantar los horarios especiales de trabajo señalados en los dos numerales anteriores, lo mismo que la jornada especial contemplada en el párrafo tercero de este artículo, es absolutamente necesaria la aprobación administrativa del Reglamento Interno del Trabajo.

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9°. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. trabajo nocturno, es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 10°. Trabajo suplementario de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso, el que excede la máxima legal (CST, art. 159).


ARTÍCULO 11°. La duración máxima legal de la jornada ordinaria es máxima de 8 horas al día y 48 horas a la semana, salvo las excepciones del artículo 161 del CST.

ARTÍCULO 12°. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 48 horas, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste el número de horas de trabajo diarias podrán repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo 4 horas continuas y hasta 10 horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo, no exceda el promedio de 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 am a 9:00 pm.

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T. solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste.

ARTÍCULO 13°. Tasa de liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo de treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de los jornales de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c, de la ley 50/90.
2. El trabajo extra diurno se remunera con el recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se producen de una manera exclusiva, es decir sin acumularlo con algún otro.

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 5 de 25

ARTÍCULO 14°. El pago del trabajo suplementario o de hora extra y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario, el periodo siguiente.

PARÁGRAFO: la empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 15°. La empresa no reconocerá trabajo suplementario de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1: 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 amplie por acuerdo entre trabajadores y empleadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extra.

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


CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 16°. Sea de descanso obligatorio remunerado, los domingos o días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de Julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan el día lunes se trasladarán al lunes siguiente, dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan el día domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PARÁGRAFO: cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no aplique la prestación del servicio en todos los días laborables de la

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 6 de 25

semana, el trabajador tendrá derecho a remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborable (L.50/90. Art.26. Num.5.).

ARTÍCULO 17°. El descanso los días domingo y los demás días, en el artículo 23 de este reglamento tiene una duración de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c del artículo 20 de la ley 50 de 1990 (L.50/90, Art25).

ARTÍCULO 18°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 de 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si lo hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o su 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.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 19°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 20°. La época de 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 concederá las vacaciones.


ARTÍCULO 21°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 22°. El trabajador solicita al empleador que se realice un acuerdo por escrito para que se paguen en dinero hasta la mitad de las vacaciones, Art 65 de ley 1429 de 2010.

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de un año del tiempo efectivamente laborado. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

RTÍCULO 23°.

1. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis días hábiles continuos, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 7 de 25

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

ARTÍCULO 24 °. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de 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 concede.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laboral cualquiera que éste sea (Ley 50/90, art.3).

PERMISOS

ARTÍCULO 25°. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada, para concurrir, en su caso, al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad, a la empresa y sus representantes y que, en los últimos dos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento.


La concepción de los permisos antes dicho, 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 éste, según lo permitan las circunstancias. Los días de licencia por calamidad domestica serán 3 días hábiles.

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 pueden descartársele al trabajador o compensársele con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria o acción de la empresa.

CAPITULO VII

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 8 de 25

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODO QUE LO REGULAN

RTÍCULO 26°. Formas y libertades de estipulación:


1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tareas, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.
2. No obstante, lo dispuesto en los Art. 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 10 salarios mínimos legales mensuales. Valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el salario ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos o beneficios tales como, el correspondiente al salario nocturno extraordinario o al dominical festivo, 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.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa, que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará excepto del pago de retención en la fuente y de impuesto.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA y al ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en el 30%.
5. El trabajador que desee acogerse a esta liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 27°. Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores.

ARTÍCULO 28°. 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.

PERIODOS

ARTÍCULO 29°. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 9 de 25

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y convenidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayores de un mes.
2. El salario se pagará en periodos mensuales de acuerdo a los contratos establecidos entre la empresa y el trabajador dentro de los primeros cinco días de cada mes.
3. El pago del trabajo suplementario o de horas extra y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que sea causado o a más tardar, con el salario del periodo siguiente.

CAPITULO VIII


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

ARTÍCULO 30°. Es obligación del empleador, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en Medicina Preventiva y del trabajo y en Higiene y Seguridad Industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 31°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por EPS donde aquellos se hallen inscritos. Estará a cargo del empleador en aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por tal entidad.

ARTÍCULO 32°. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al jefe inmediato, quien hará lo contundente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y en caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a los 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 33°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene 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 causa de esta negativa.

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
	ISO 9001:2015	Revisión: 01
		Página 10 de 25

ARTICULO 34°. 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 empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos del trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 35°. En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico, si la hubiere, o al particular si fuere necesario tomará todas las demás medidas que se impongan y que consideren necesarias para reducir al mínimo las condiciones del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.P.


ARTÍCULO 36°. En caso de accidente, aunque sea el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe respectivo o al gerente de la empresa o empleador que haga las veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de cumplimiento a lo previsto en el Artículo 220 del código sustantivo del trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

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

ARTICULO 37°. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios, tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, y el no haber dado el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 38°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador 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.

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 11 de 25

ARTICULO 39°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que se trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del trabajo, la Resolución No. 1016/89, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud Ocupacional de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

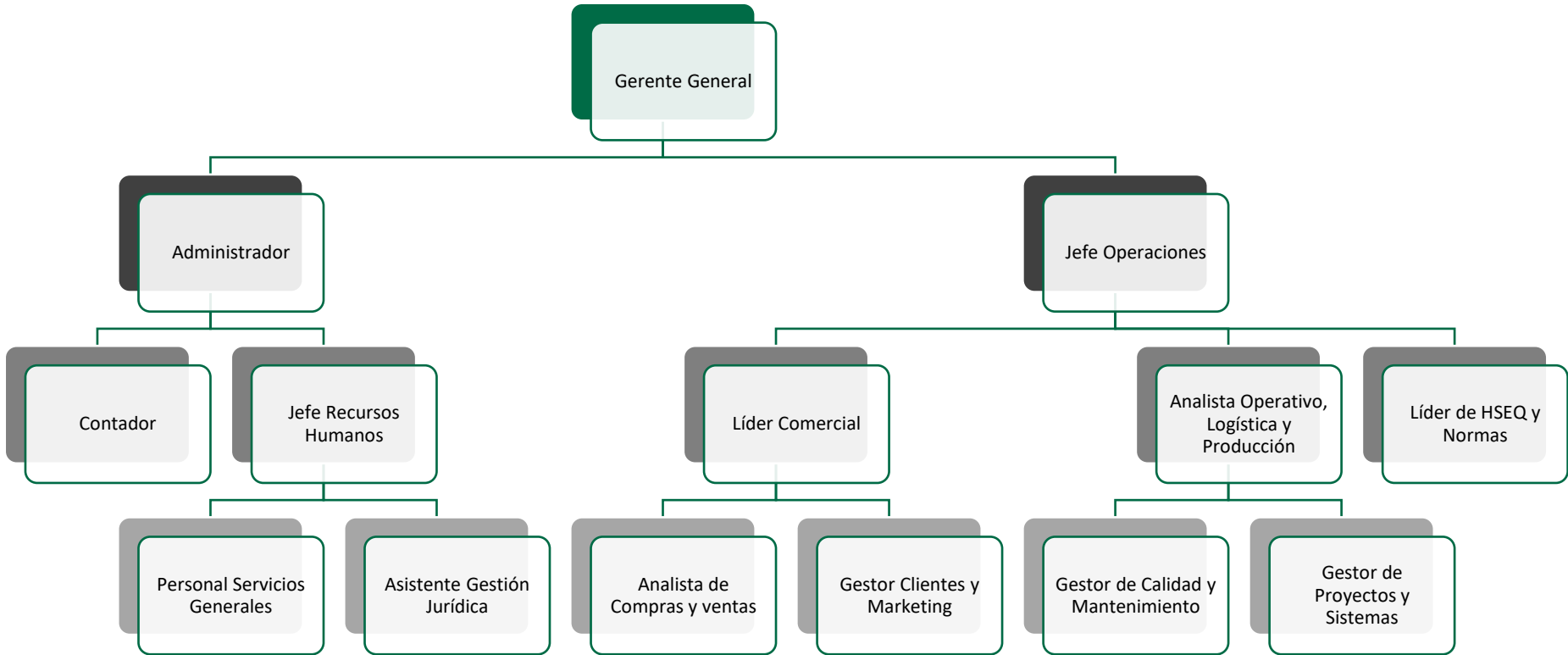
ARTICULO 40°. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeña. La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo en conformidad con las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y con el conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. 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 e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen, con honradez, con 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) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las ordenes instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo, y
- j) permanecer durante toda 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.

CAPITULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 41º. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 13 de 25

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: Gerente General para todo el personal.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 42°. La mujer, sin distinción de edad, no pueden ser empleada durante el lapso comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m., en ninguna empresa de tipo industrial (Art. 242 CST), salvo que se trate de una empresa en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Art 55°- Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco ser empleados en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; mujeres,

Cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 9:00 de la noche a las 6:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas:


- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.
- b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificio y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de reparación y cimentación que proceden a los trabajos antes mencionados.
- c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítima o fluvial comprendida la manipulación de mercancías en los muelles embarcados y almacenes (artículo quinto, numeral primero, literales a, c, y d; artículo 11 de 995 de 1968).

Parágrafo-. Trabajos prohibidos para menores de edad.

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

1°. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

2°. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 14 de 25

3°. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluye agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrio térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

4°. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen a ochenta (80) decibeles.

5°. Trabajos donde tengan que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposiciones a radiaciones ultravioletas, infrarrojas o emisiones de radio frecuencia.

6°. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

7°. Trabajos submarinos.

8°. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos o patógenos.

9°. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o causticas.

10°. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporté marítimo.

11°. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos elementos.

12°. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

13°. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en presa pesada de metales.

14°. Trabajos y operaciones que involucran la manipulación de cargas pesadas.

15°. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16°. Trabajos en cizañadoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17°. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18°. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígenos en tanques o lugares confinados, en anda-mies o en molduras precalentadas.

19°. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

20°. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.


21°. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y /o procesos en donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22°. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23°. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO: (D.2737/89, Art. 14, 245 y 246) Trabajos prohibidos para menores de edad:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 15 de 25

- Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.


PARÁGRAFO: los trabajadores mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18), 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 la 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 señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados en grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento o aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 43º. Son obligaciones especiales del empleador:

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamento de las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo V de este reglamento.
- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular. Si el ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico, se considera que el


	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 16 de 25

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 practicas 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 contacto 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 entiende comprendidos los familiares que con el convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del CST.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de sus descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expide durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 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 empresa (CST, art. 57).

ARTICULO 44º. Son obligaciones especiales del trabajador:

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


	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
	ISO 9001:2015	Revisión: 01
		Página 17 de 25

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicio 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.
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 empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daño o perjuicio.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que amenacen o afecten las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa, o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa, domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (C.S.T. Art. 58).
9. Comunicar al empleador cualquier circunstancia o anomalía que se presente en el ejercicio de sus funciones.
10. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (C.S.T. Art. 221).

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 45°. Se prohíbe a la empresa:


1. Deducir, retener o recompensar suma alguna del monto de los salarios o prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
2. Respeto de salarios, puede hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 18 de 25

3. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
4. En cuanto a las cesantías y a la pensión de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
5. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
6. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
7. Limitar o presionar en cualquier forma los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
8. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
9. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
10. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
11. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del CST, 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 removidos del servicio.
12. Cerrar intempestivamente la empresa. 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 empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
13. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (C.S.T. Art.59).
14. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubiere 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.

ARTICULO 46º. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, materias primas y demás elementos sin permiso de los directivos.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencias de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 19 de 25

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimentos o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejercicio del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e iniciar a su declaración o mantenimiento sea que se participe o no de ellos.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un Sindicato o permanecer en el o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST. art.60).


CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 47°. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos convencionales colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (C.S.T, art.114).

ARTICULO 48°. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida, por segunda vez, multa de la décima parte del salario de un (1) día, por tercera vez, suspensión sin remuneración del trabajo por un (1) día.
2. 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 empresa, implica por primera vez, multa de la 3 parte del salario de un (1) día, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) y multa del 50% del salario de un (1) día.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión del trabajo por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses, y a violación leve por parte del trabajador, de las obligaciones, contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 20 de 25

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

ARTICULO 49°. Constituye faltas graves:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta (5) vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente por tercera (3) vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente por tercera (3) vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

CAPITULO XIV

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

ARTICULO 50°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.


En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115, CST).

ARTICULO 51°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, CST).

CAPITULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 52°. Los mecanismos de prevención de las conductas previstos por la empresa Ibañez S.A.S , 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 de la

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
	ISO 9001:2015	Revisión: 01
		Página 21 de 25

empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo referentes a:


Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte del 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.

El acoso laboral se puede dar entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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 e injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y el 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 nacional o familiar, credo religioso, preferencia política, o situación social o que carezca de toda responsabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, 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 la información, el ocultamiento de herramienta 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 ordenes o asignación de funciones, sin el cumplimiento de los requisitos, mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 53º. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa Ibañez S.A.S. ha previsto los siguientes mecanismos:

Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
	ISO 9001:2015	Revisión: 01
		Página 22 de 25

ley, particularmente en relación con las conductas que constituyan acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

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.

Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de: Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente; Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y 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.


Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 54º. 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 Empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de convivencia Laboral".

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

1. Evaluar en cualquier tiempo de 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.
2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
3. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pidieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
4. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
	ISO 9001:2015	Revisión: 01
		Página 23 de 25

5. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
6. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá por lo menos Trimestralmente o cuando se requiera que este se reúna. 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.

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


Si como resultado de la actuación del comité, éste considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa o GERENCIA, 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.

CAPITULO XVI

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

ARTICULO 55º. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de o no la sanción definitiva (CST.Art.115).

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 24 de 25

Las sanciones se aplicarán teniendo en cuenta los antecedentes o conducta anterior del trabajador, la circunstancia de la falla y los perjuicios sufridos por la empresa con motivo de la falta.

ARTICULO 56°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (C.S.T, Art.115).

CAPITULO XVII

PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA PARA DETERMINAR EL ESTADO DEL TRABAJADOR CUANDO SE PRESENTA A LABORAR

ARTICULO 57: Si la legislación laboral estableció la prohibición especial a los trabajadores de presentarse al lugar de trabajo bajo influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, tácitamente está avalando la práctica por parte del empleador de exámenes médicos o pruebas que determinen el estado del trabajador cuando se presenta a laborar, cuyos procedimientos y personas encargadas de llevarlos a cabo deberán señalarse en el presente Reglamento Interno de Trabajo o en el Reglamento de Higiene y Seguridad según los artículos 108 y 350 del Código Sustantivo del Trabajo. Concepto 295695 de 2010, para lo cual Ibañez S.A.S establece:

Realizar pruebas de alcoholemia de manera aleatoria.

CAPITULO XVIII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 58°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa, el cargo de: Gerente o en su defecto Coordinador de Recursos Humanos, quien los oír y resolverá con justicia y equidad.


ARTICULO 59°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse.

PARÁGRAFO. En la empresa Ibañez S.A.S. No existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XIX

PUBLICACIONES

ARTICULO 60°. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el

	Reglamento Interno de Trabajo	Código: E1-PO1
		Revisión: 01
	ISO 9001:2015	Página 25 de 25

lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos.

Una vez publicado, los trabajadores podrán dentro de los 15 días siguientes solicitar al empleador los ajustes que considere necesarios, cuando las cláusulas no estén de acuerdo con la ley.

De no existir acuerdo entre las partes, esta situación debe ser puesta en conocimiento de la Dirección Territorial correspondiente, para que se comisione a un Inspector de Trabajo e inicie la investigación administrativa laboral de ser necesario.

CAPITULO XX

VIGENCIA

ARTICULO 61º. El presente reglamento empezará a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST. Art.121), ley 1429 de 2010.

CAPITULO XXI

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 62º. Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 63º. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales y/o pacto, los cuales constituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fuere más favorable al trabajador (CST, Art. 109).

Dado en Tauramena, Casanare a los 28 días del mes de marzo del 2022.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

ZULMA PATRICIA ROZO CRUZ
REPRESENTANTE LEGAL IBAÑEZ S.A.S.
NIT: 9004396934