



Cámara de Comercio de
MAGANGUÉ

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, entidad gremial de derecho privado, sin ánimo de lucro, creada mediante Decreto No. 1999 de del 8 de octubre de 1943, con domicilio en Magangué, ubicada en la Carrera 4 No. 12-12 piso 1 y 2 y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Entidad como sus trabajadores sin excepción alguna. Hará parte de todo contrato de trabajo en cualquiera de sus denominaciones, suscritos o que se llegaren a suscribir con los trabajadores, salvo estipulaciones contrarias que sin embargo solo puede ser favorables al trabajador. Este reglamento está elaborado teniendo en cuenta lo dispuesto por el Título IV capítulo I, del Código Sustantivo del Trabajo, lo mismo que aquellas otras que estuvieren acordadas o que se acordaren en lo sucesivo por las Leyes, Decretos, Resoluciones del Gobierno o disposiciones de la Junta Directiva de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ.

LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, impone a sus servidores el cumplimiento estricto de sus deberes, para la justa exigencia de sus derechos.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



CAPITULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART.1: Quien aspire a ser empleado de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, deberá presentar su solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad, libreta militar según el caso.
- b) Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, o solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- c) Hoja de vida donde deberá indicarse los cargos y funciones desempeñadas y el último salario devengado.

Cuando el aspirante sea mayor de 50 años deberá renunciar al seguro de vida obligatorio a que hubiere lugar.

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante y que estén relacionados con su formación técnica o profesional que sean indispensables para desempeñar las labores encomendadas, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenecen..”(Ley 1581 de 2012, artículo primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. artículo primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH (Decreto Reglamentario 559 de 1991 art 22) ni la libreta Militar (art.111 Decreto 2150 de 1995). Las declaraciones hechas por el aspirante en la solicitud se consideran rendidas bajo la gravedad de juramento y, por consiguiente, cualquier inexactitud en ellas o cualquier alteración, modificación o falsificación en los certificados se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual.

ART.2. LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, mediante la renuncia de los riesgos respectivos, podrá admitir a los trabajadores afectados de invalidez o enfermedad profesional existente al momento de entrar a su

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



2

servicio de conformidad con los artículos 340,341 y 342 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones que lo reglamenten.

ART.3. Una vez presentada la solicitud y los documentos referidos, el aspirante deberá presentar los exámenes de aptitud y capacidad que le formule la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ.

ART.4. Cumplidos los requisitos anteriores sin que ello implique obligación por parte de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, se reserva la facultad de suscribir con el aspirante, contrato de trabajo, contrato de aprendizaje o someterlo a período de prueba, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones que vaya a desempeñar el aspirante. En todo caso la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ le comunicará al aspirante, antes de ser admitido, la determinación tomada.

PARAGRAFO: En caso de ser admitido el aspirante deberá presentar certificado médico que indique a la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, en el que conste el estado de salud y el concepto favorable para la admisión. La orden para el examen le será entregada al aspirante en el momento de comunicarle su admisión.

ART.5. Si el aspirante no cumple con los requisitos exigidos para su admisión o con las condiciones establecidas para el cargo, LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, rechazará al aspirante, quien no tendrá derecho a reclamo de ninguna naturaleza, ni obtener certificación sobre el resultado de los exámenes, ni exigir a la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, explicaciones de su determinación.

CAPITULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

ART.6. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica practica a la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.(Ley 789 de 2002).

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



PARAGRAFO 1: Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctico empresarial adicionadas por el artículo 168 ley 1450 de 2011.

Además de lo dispuesto en el artículo anterior. Se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

- a. Las practicas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las leyes 30/92 y 115/94 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencias y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las cajas de compensación.
- b. La realizada en la CAMARA DE COMERCIO DE MAGANGUE por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- c. El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, de acuerdo al artículo 5 del Decreto 2838 de 1960.
- d. El aprendiz de capacitación de nivel semi-calificado. Se entiende como nivel de capacitación semi-calificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (Por ejemplo, Auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomerías, etc.) Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencias son mínimas. Este nivel de capacitación es específico, ente relevante parta jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal y experiencias.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c. La formación se recibe a titulo estrictamente personal.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



4

- d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2: En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ART.7. LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, podrá celebrar contratos de aprendizaje con personas mayores de (14) años que hayan completado sus estudios primarios o que demuestren tener los conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trate el Código Sustantivo del Trabajo. (Código Sustantivo del trabajo, art 82°y ley 789 de 2002, art 30).

ART.8. El contrato de aprendizaje será siempre por escrito y deberá contener como mínimo lo siguiente:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, lo mismo que los derechos de éste y aquella.
5. Monto del apoyo de sostenimiento mensual (ley 789 de 2002).
6. Condiciones del trabajo, duración vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato por ambas partes y,
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ART.9. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ se ceñirá a lo prescrito en los artículos 31,32,33 de la ley 789 de 2002 y adicionado por el artículo 168 de ley 1450 de 2011.

ART.10. El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito, en caso contrario se entiende regulado por las normas del contrato de trabajo.

ART.11. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la CAMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento mensual durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



Reglamentado por el Decreto Nacional 451 de 2008. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual podría ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

ART.12. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo, LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ tiene las siguientes:

1. Facilitar todos los medios para que reciba formación profesional, metódica y completa, del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagarle el salario pactado según la escala establecida en su contrato, tanto en los períodos de trabajos como en los de enseñanza.
3. Cumplido satisfactoriamente el período del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que se presenten relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.
4. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante la fase lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al Régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que define el Gobierno Nacional.

Parágrafo 1. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieren título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicas profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación, reconocidas por el estado y trabajadores aprendices del SENA.

Parágrafo 2. El contrato podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse en semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ART.13. Además de las obligaciones señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

6



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

ART.14. Este contrato no puede exceder Dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el termino no previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio del Trabajo (art 30 ley 789 de 2002, reglamentado por el decreto nacional 451de 2008).

El contrato de aprendizaje celebrado por término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considera, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el período que exceda a la correspondiente duración de ese oficio.

Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la CAMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

ART.15. Se considerarán período de prueba los tres (3) primeros meses de iniciado el contrato, durante el cual se apreciarán de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y de la otra, la conveniencia para éste de continuar el aprendizaje. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código de Trabajo.

ART.16. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia para éste (sic) de continuar el aprendizaje.

3. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

4. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa o el empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

5. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 789 del 2002, el contrato de aprendizaje se registrará por las del Código del Trabajo.

ART.17. Monetización de la cuota de aprendizaje. Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5%

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



7

SC 5722-1

del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria. (LEY 789 DE 2002).

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

ART.18. La CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ para lograr el desarrollo de la facultad prevista en el artículo 4 del presente Reglamento, podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba, el cual tendrá por objeto apreciar las aptitudes del empleado desde el punto de vista técnico, moral y disciplinario y para que este conozca las conveniencias de las condiciones de trabajo que ha de desarrollar. (art 76, C.S.T).

Art.19. El período de prueba se estipulará por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (C.S del T. Art, 77 numeral 1).

ART.20. El período de prueba no puede ser superior a dos (2) meses. Cuando éste se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período previamente estipulado sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que exceder de dos (2) meses.

Cuando la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ celebre contratos sucesivos con un mismo trabajador, no será válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (L.50/90, art 7).

ART.21. Durante el período de prueba se podrá dar por terminado unilateralmente, por una de las partes sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado. Pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a ésta se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo, desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores durante este tiempo gozarán de todas las prestaciones establecidas por la ley. (Art 3 del decreto 617 de 1954).

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART.22. No tienen el carácter de trabajadores de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, los que ésta contrate para labores de corta duración, no mayor de (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la CÁMARA, los cuales solo tienen derecho al pago de descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado, toman pues el carácter de trabajadores accidentales o transitorios. (C.S del T, art 6).

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

ART.23. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, se cumplirá de lunes a sábado, así:

En la mañana: De las 8:00 Horas a las 12:00 Horas.

En la tarde: De las 14:00 Horas a las 18:00 Horas.

Periodos de Descanso: De las 12:00 Horas a las 14.00 Horas.

PARAGRAFO 1: En los nuevos puntos de atención que se abran en la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, conjuntamente, con sus trabajadores ésta podrá acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajos sucesivos que permitan operar a la CÁMARA o sección de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas 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 el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

La CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (L 50/90, art 20, lit. C).

ART.24. La CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ se reserva el derecho de exigir a sus empleados, de acuerdo con las necesidades de servicios, que laboren durante ocho (8) horas del día sábado, para completar en esta forma las cuarenta y ocho horas de la jornada máxima legal. De igual manera se deja

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



SC 5722-1

establecido que las horas laboradas el sábado, no se considera trabajo suplementario o de horas extras.

ART.25. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de empleados, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas a la semana siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no excede de tres (3) semanas no pase de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (C.S. del T. Art.165).

ART.26. Cuando por fuerza mayor o por caso fortuito que determine la suspensión del trabajo 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 le servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ART.27. 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 y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para el debido cumplimiento de sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario estipulado constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ART.28. LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, no reconocerá trabajos suplementarios o de horas extras sino cuando lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto. En el artículo 31 de este Reglamento.

CAPITULO VI

DE LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

ART.29. El trabajador suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria. Y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal.

ART.30. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis (6) horas y las 22 horas, trabajo nocturno es el comprendido entre las 22 horas y las seis horas del día siguiente.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

10



ART.31. El Trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S. del T, solo podrá efectuarse por dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o de la autoridad delegada por éste (d. 13/ 67, art 1), siempre que la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, en vista de esta autorización, ordene efectuarlo en caso necesario.

ART.32. LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, liquidará así las horas extras y el trabajo nocturno:

El trabajo extra diurno con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36 horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.

El trabajo extra nocturno con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo diurno.

PARÁGRAFO. La CAMARA DE COMERCIO DE MAGANGUE podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2352 de 1965.

ART.33. Cada uno de los recargos antes mencionados se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro.

ART.34. Se prohíbe terminantemente a los empleados de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ laborar en horas extras suplementarias sin la expresa autorización escrita de la Dirección Administrativa o quien haga sus veces.

Parágrafo 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

ART.35. La remuneración de las horas extras y el recargo nocturno se hará junto con el salario ordinario del período en qué se han causado o más tardar con el salario del periodo siguiente.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



CAPITULO VII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART.36. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral.

ART.37. Todos los trabajadores de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

Enero: 1 y 6.
Marzo: 19.
Mayo: 1.
Junio: 29.
Julio: 20.
Agosto: 7 y 15.
Octubre: 12.
Noviembre: 1 y 11.
Diciembre: 8 y 25.

Además, los días jueves y viernes santo, Ascensión del señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero los días de descanso remunerados correspondientes al 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 y 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caiga en lunes se trasladarán al lunes siguiente de dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARAGRAFO: cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas no implique la prestación del servicio todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (L. 50/90, art 26, núm. 5).

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL

ART.38. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingos, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos la relación del personal de trabajadores que por

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (art. 185 del C.S.T.).

ART.39. El descanso en los días domingos y demás días expresados en el artículo 39 de este Reglamento, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ART.40. Cuando por motivos de fiesta no determinados en la ley 51 de 1983, la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto o convención colectiva o fallo arbitral. Este Trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T).

ART.41. LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ solo remunerará el descanso dominical a los empleados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días de la semana, no falten al trabajo o que si faltaren lo hayan hecho por justa causa o por culpa de disposición de la CÁMARA.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito.

No tiene derecho a recibir la remuneración del descanso dominical el empleado que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de este artículo, los días de fiesta señalados en el artículo 36 del presente Reglamento, no interrumpe la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el empleado.

ART.42. Como remuneración del descanso dominical el empleado recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley o el Reglamento señalen también como de descanso obligatorio remunerado.

ART.43. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legal o reglamentariamente obligatorio y remunerado.

ART.44. El trabajador que labora excepcionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero a su elección. En este último caso tiene derechos, el trabajador, a un recargo del 100% en proporción al número de horas laboradas, más el pago del dinero del descanso no disfrutado.



SERVICIO QUE TE HACE CRECER

13

Art.45. Las personas que por su conocimiento técnico o por la naturaleza misma del trabajo o las necesidades de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, laboren habitualmente en días de descanso obligatorios les pagará un recargo el 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho por haber laborado la semana completa, más un día compensatorio remunerado, día del cual debe disfrutar obligatoriamente.

ART.46. Cuando la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, necesite del trabajo habitual o permanente en domingo, fijará en un lugar público de la empresa y con un anticipo de doce (12) horas, la relación de los trabajadores que por razón del servicio no puedan disponer del descanso compensatorio.

CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ART.47. Los empleados que hubieren prestado sus servicios a la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ durante un año completo tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos remunerados, más quince (15) días de bonificación en dinero.

ART.48. La época debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se hayan causado; deben ser concedidas oficiosamente o a petición del empleado sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ dará a conocer con una anticipación no menor de 15 días la fecha en que se le concederán las vacaciones.

ART.49. Si se presenta la interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas.

ART.50. Compensación en dinero de las vacaciones el empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Ley 1249 de 2010 Art 20). Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que este exceda los tres meses. En todo caso para la compensación de las vacaciones, se tendrán como base el último salario devengado por el trabajador, si ha sido variable la proporción que resulte de dividir sus salarios durante el último año.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



ART.51. El trabajador está en la obligación de disfrutar por lo menos de seis (6) días al año de vacaciones, los que no se podrán acumular. En este caso se presume que acumulaba el tiempo restante:

1. Las partes pueden acumular las vacaciones restantes hasta por dos (2) años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de manejo, de confianza, a extranjeros que prestan sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (art. 190, C.S.T).

ART.52. Los trabajadores vinculados a la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, tienen derecho al pago de sus vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea. (Ley 50/90 art. 30.).

ART.53. Durante el período vacacional el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ART.54. Cuando para los empleados mayores de 18 años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago se considerará válido, si al efectuarlo la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de las vacaciones.

ART.55. La CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingresos de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas.

CAPITULO IX PERMISOS

ART.56. La CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ les concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

15



- a) El ejercicio del sufragio.
- b) El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) Caso de calamidad doméstica, debidamente comprobada.
- d) Concurrir al servicio médico correspondiente.
- e) Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
- f) Asistir al entierro de un compañero de trabajo siempre que el número en estos dos últimos casos, que se ausente, no sea tal que perjudiquen en el funcionamiento de la CÁMARA. En todo caso el director de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ definirá el número de empleados que pueden hacer uso de estos permisos y el tiempo de los mismos.
- G) Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad. Primero de afinidad y primero civil una licencia remunerada por luto de (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación y de vinculación laboral. La grave calamidad no incluye la licencia por luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los 30 días siguiente a la ocurrencia.

ART.57. LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ podrá sin que ello constituya en ningún caso un derecho a favor del empleado ni una obligación para ella, conceder permiso remunerado en casos especiales y hasta por el término de tres (3) días.

La CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ podrá dentro del mes siguiente a la fecha en que se reanuda el trabajo, exigir al empleado su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, sin que dicho trabajo se pueda considerar como suplementario o extra.

Si los permisos no fueren compensados con trabajo igual, la duración de tales permisos se descontará en el cómputo de trabajo al liquidar vacaciones, primas y cesantías.

ART.58. la concesión de los permisos antes dichos, deberá solicitarse por escrito, con especificación clara y precisa de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo probable de duración y con la anticipación pertinente al caso, en todo caso los otorgamientos de estos permisos estarán sujetos 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.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



16

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de antelación.
- En todos los demás casos el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

ART.59. Durante el término de los permisos, el contrato de trabajo quedará suspendido sin más obligación para la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, que las que le correspondan por muerte o enfermedad del empleado y las surgidas con anterioridad a los permisos.

ART.60. Para la consulta médica no se hará descuento alguno, excepto cuando no se requiera el permiso solicitado según concepto del médico que atienda dicha consulta.

Art.61. Es facultativo de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ dadas las razones que se le expongan o las informaciones que obtenga, disminuir o prorrogar los permisos que haya concedido.

ART.62. LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, mediante su representante, Director Administrativo o el que haga sus veces, podrá verificar la veracidad del motivo del permiso antes o después de concedido éste.

ART.63. Se concederá licencia a los trabajadores cuando a juicio de la empresa o su representante lo consideren necesario y que no perjudique el normal desarrollo de las labores de la CÁMARA.

ART.64. Si alguno de los empleados de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, fuere deportista, dirigente, personal técnico, auxiliar, científico o de juzgamiento, fuere seleccionado para representar al país en competencias internacionales, tendrá derecho a una licencia remunerada para asistir a tales actos. Por lo tanto, el permiso será solicitado por conducto del Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte (COLDEPORTES). Si por motivo de los resultados de la competición, la delegación termina su actuación antes del total del tiempo previsto, el de la licencia será reducido proporcionalmente.

CAPITULO X

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

ART.65. LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ declara expresamente que los salarios de sus empleados, corresponden a su respectiva categoría y que han sido fijados y estipulados habida consideración del costo de la vida, y de las modalidades del trabajo, razones por las cuales



SERVICIO QUE TE HACE CRECER

los salarios correspondientes están graduados y adecuados a los factores enunciados.

ART.66. La remuneración por el trabajo se estipulará por meses y se pagará por mes vencido, y se hará en el lugar en donde el empleado preste sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después del cese (art. 133 C.S.T).

ART.67. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21 y 340 de C.S.T. y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario 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 suministro en especies; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación exceptuando las vacaciones.

ART.68. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

ART.69. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ART.70. La constancia debidamente firmada por el empleado en las nóminas, planillas, sobres o recibos correspondientes a los salarios devengados en la respectiva quincena, constituye por sí sola la declaración del empleado de estar en paz y salvo con la CÁMARA DE COEMRCIO DE MAGANGUÉ por concepto de cualquier clase de salario. Al recibir el salario, el empleado debe confrontar la cantidad recibida con la anotada en la nómina, planillas o sobres de pago, en los que aparecerán los salarios que correspondan al sueldo ordinario, horas extras y trabajos en días feriados de descanso remunerados obligatorio, si fuere el caso.

ART.71. Los pagos se verificarán el último día de cada quincena y podrán previo acuerdo escrito entre las partes consignarse en una cuenta de ahorros a nombre del trabajador en la entidad bancaria que ambos designen. Cuando

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

18



el último día de la quincena fuere sábado, los pagos se efectuarán en el día hábil inmediatamente anterior, en los demás casos se hará en el día hábil posterior.

Parágrafo: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o más tardar con el salario del periodo siguiente (art. 134 C.S. T.).

ART.72. Los salarios solo podrán ser afectados por descuentos en los siguientes eventos:

1. Orden específica por escrito, presentado por el empleado en cada caso.
 2. Mandamiento judicial debidamente comunicado.
 3. Los descuentos por concepto de sanciones disciplinarias, ordenadas e impuestas de acuerdo con lo estipulado por el presente reglamento.
 4. Descuentos para cooperativas, fondos de empleados y sindicatos.
 5. Ahorros autorizados en forma legal.
 6. Descuentos para amortizar los préstamos que la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ otorga directamente a sus trabajadores.
- Con las autorizaciones legales respectivas.

ART.73. LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los empleados para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero quienes por razón del servicio contratado o por disposiciones legales solo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a la legal, se le calculará tal salario mínimo proporcionalmente a las horas que trabajen.

CAPITULO XI

SERVICIO MEDICO, MEDIDA DE SEGURIDAD, RIESGO PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ART.74. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

19



ART.75. Todos los empleados de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y las que en forma específica ordene la entidad, para la 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, adoptadas en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de trabajo y seguridad social, respetando el derecho de defensa (art13 LEY 1562 DE 2012).

ART.76. Los servicios médicos que requieran los empleados de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ serán prestados por la EPS, ARL a través de la IPS a la cual se encuentren asignados.

ART.77. Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la dirección del área administrativa de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, quién hará lo pertinente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se le 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 física para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART.78. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que haya ordenado el médico que lo haya examinado, así a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ 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.

ART.79. 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 prevención de enfermedades y del riesgo

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

20



en el manejo de máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6.

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamento, y determinaciones de prevención de riesgo, adoptados en forma general o específica, y que se encuentre dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados, como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el Derecho de defensa (D 1295/94 Art 91).

ART.80. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que tenga el carácter de no profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar sus tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al decreto 2351/65, art 7 numeral 15.

ART.81. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al encargado del SG-SST o a quien haga sus veces, para que se procuren los primeros auxilios, prevean la atención médica y tratamiento oportuno y de cumplimiento a lo previsto en el art.220 del C.S.T. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en qué cesa la incapacidad.

ART.82. En caso de accidente de trabajo, el encargado del SG-SST, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, así como los procedimientos establecidos en las resoluciones 1401 de 2007 y 156 de 2005.

La CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ 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, por razón de no haber dado el trabajador oportuno aviso o haberlo demorado sin justa causa.

ART.83. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades



SERVICIO QUE TE HACE CRECER

21

laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en concordancia con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (art. 61 Decreto 1295 de 1994).

De todo accidente la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ llevará un libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias especiales en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y una narración sintética de lo ocurrido.

ART.84. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de trabajo y Seguridad Social 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, Decreto 1072 de 2015, legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

CAPITULO XII ORDEN JERÁRQUICO

ART.85. El orden jerárquico de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ es el siguiente:

1. Junta Directiva.
2. La Comisión de la mesa.
3. El Presidente y vicepresidente de la Junta Directiva.
4. Presidente Ejecutivo.
5. Directores De Áreas.
6. Profesionales.
7. Técnicos.
8. Operarios.

Parágrafo: de los cargos mencionados, exceptuando la junta directiva y presidente de la junta directiva, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el Presidente ejecutivo.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

22



CAPITULO XIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ART.86. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho años (18) y a las mujeres en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad y los menores de dieciocho años (18) no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T).

ART.87. 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 (resolución 01667 de 2008):

Se consideran como peor forma de trabajo infantil conforme al convenio 182 de la OIT, aprobado por la ley 704 de 2001.

1. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.
2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía y actuaciones pornográficas.
3. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular, la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se define en los tratados internacionales pertinentes.
4. El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Ningún niño o niña o adolescente menor de 18 años de edad, podrá trabajar en las actividades que a continuación se relacionan:

1. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura.
2. Pesca.
3. Explotación de minas y canteras.
4. Industria manufacturera.
5. Suministro de electricidad, agua y gas.
6. Construcción.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



7. Transporte y almacenamiento.
8. Salud.
9. Defensa.
10. Trabajos no calificados.
11. Lustradores de calzado y trabajo en la calle.
12. En hogares de terceros, servicio doméstico, limpiadores, lavaderos y planchadores.
13. Conserjes, lavadores de ventanas y afines.
14. Recolectores de basura y aquellos que generen agentes biológicos o patógenos.
15. Mensajeros, porteadores, porteros y afines.
16. Jardineros.
17. Otros oficios no calificados que no se encuentren en las tablas estandarizadas.

Se consideran condiciones de trabajo prohibidas para los niños, niñas o adolescentes menores de 18 años de edad, por razón del riesgo que puedan ocasionar para su salud y seguridad, las siguientes:

1. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos.

- 1.1. Ruido continuo o intermitente que exceda los 80 decibeles.
- 1.2. Utilización de herramientas, maquinaria o equipo que lo exponga a vibraciones en todo el cuerpo o en los segmentos, así como la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
- 1.3. Ambientes térmicos rigurosos (calor o frío), debido a la realización de tareas a la intemperie, próximas a fuentes de calor como hornos y calderas, trabajos en cuartos fríos, húmedos o similares.
- 1.4. Manipulación de sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojos y emisiones de radiofrecuencia.
- 1.5. Lugares con iluminación natural y/o artificial deficiente de acuerdo con la normatividad vigente sobre el particular.
- 1.6. Lugares con deficiente ventilación.
- 1.7. Lugares que lo expone a presiones barométricas altas o bajas, por ejemplo, en el fondo del mar o en condiciones de navegación aérea.
- 1.8. Trabajos que se realizan bajo tierra o bajo agua.
- 1.9. Trabajos que se requieran para su realización, el desplazamiento a una altura geográfica sobre los 3000 metros sobre el nivel del mar.

2. Ambiente de trabajo con exposición a riesgos biológicos:

- 2.1. Actividades que impliquen contacto directo o indirecto con animales y personas infectadas o enfermas.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

24



3. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos:

4. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad:

- 4.1. Manipulación de herramientas manuales y maquinaria peligrosas.
- 4.2. Manipulación y/o operación de maquinaria, equipos o herramientas de uso industrial, agrícola y minero.
- 4.3. Actividades de mantenimiento, limpieza y operación de maquinaria o equipo de uso industrial, agrícola y minero.
- 4.4. Conducción y mantenimiento de vehículos automotores.
- 4.5. Alturas superiores a dos metros.

5. Riesgos de postura y esfuerzos en la realización de la tarea.

- 5.1. Actividades o trabajos prolongados de pie.
- 5.2. Actividades o trabajos que exijan posturas forzadas como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones de inclinaciones del tronco entre otras.
- 5.3. Actividades o trabajos que impliquen manipulación de carga (levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados en forma manual o con ayudas mecánicas).

6. Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial:

- 6.1. Trabajo no remunerado.
- 6.2. Trabajo que interfiera con las actividades escolares.
- 6.3. En condiciones de aislamiento y/o separación de la familia.
- 6.4. En jornada de 8 p.m. a 6 a.m.

Los adolescentes entre 15 y 17 años de edad que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o por instituciones acreditadas por este, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad para lo cual fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en los Decretos 1295 de 1994 y 933 de 2003, en las Resoluciones 1016 de 1989 y 2346 de 2007, así como en la Decisión 584 del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En tal evento, la autorización, se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y el panorama de riesgos de la actividad que el menor va a realizar.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

25



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 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 dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros Semejantes. (L. 1098/2006, art.117; Res, 4448 de diciembre 2 de 2005 Min protección).

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17 años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche: (L. 1098/2006, art.114).

CAPITULO XIV PRESCRIPCIÓN DE ORDEN

ART.88. Los empleados tienen como deberes generales:

1. Respetto y subordinación a los superiores.
2. Respetto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar la completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar especial colaboración en el orden moral y disciplinario.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

26



8. 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.

9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indiquen su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo, y

10. 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.

PARÁGRAFO: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dádivas (C.S. del T, art 126).

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES TANTO DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ COMO DE SUS EMPLEADOS.

ART.89. Son obligaciones especiales de la CÁMARA DE COMERCIO para con sus empleados las siguientes:

1. Poner a disposición de sus trabajadores, salvo estipulación en contrario los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores.

2. Procurar a sus trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la salud y la seguridad.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, para éste efecto la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, mantendrá lo necesario según Reglamento de autoridad sanitaria.

4. Pagar la remuneración pactada en los períodos, condiciones y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de trabajo, índole de la labor y salario

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

27



devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar el 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 considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir del retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de traslado, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

9. Abrir y llevar al día los registros de las horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

10. Conceder a los trabajadores que estén en períodos de lactancia, los descansos que ordena la ley.

11. Conceder un día de descanso compensatorio dentro de los 45 días siguientes a las fechas de las elecciones, a los trabajadores que hayan prestado servicios de jurado de votación en los comicios electorales, previa presentación del certificado de la Registradora local sobre el cumplimiento de las funciones como jurado.

12. Conservar el puesto de los empleados que estén disfrutando de los descansos remunerados, por licencia de enfermedad o por licencia de embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que se comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

13. Rendir anualmente el informe laboral a la oficina del trabajo conforme al formulario especial que suministra dicha oficina.

14. Ocupar colombianos mayores de cuarenta (40) años en proporción no inferior al 10% del total de trabajadores ordinarios y no inferior al 20% del personal calificado de especialistas o de dirección o confianza.

15. Entregar cada año al trabajador una relación detallada de los pagos hechos por todos los conceptos laborales, el monto de las cotizaciones al ISS hoy COLPENSIONES o fondo de pensiones o Entidad promotora de salud (EPS) escogida por el trabajador y el valor retenido en la fuente.

16. A la muerte de cualquiera de sus trabajadores la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ comunicará el hecho a la EPS, Fondo de pensiones y cesantías escogida por el trabajador, cancelarles los salarios causados a los

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



herederos lo mismo que sus prestaciones sociales, los gastos de entierro y seguro de vida si el trabajador no estuviere vinculado a ninguna institución de seguridad social.

17. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

18. LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ suministrará cada (4) meses en forma gratuita a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo, un par de zapatos y un vestido de labor.

19. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de la misma.

20. 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, suministrarle cada (04) cuatro meses en forma gratuita, un par de zapato y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 C.S.T).

ART.90. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ o quien haga sus veces, en cumplimiento de la subordinación, la cual da el deber al trabajador acatar las órdenes de su jefe durante el tiempo que demore su relación laboral Y para ello en el ejercicio de sus funciones, el empleado está obligado a ejercer aquellas que emanen de la naturaleza del cargo como anexas y/o complementarias.

PARÁGRAFO: El manual de funciones de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ aprobado por el Presidente Ejecutivo, contiene las funciones básicas, las cuales son indispensables, salvo autorización expresa del PRESIDENTE EJECUTIVO de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ o quien haga sus veces. Y por ello en el ejercicio de sus funciones, el empleado está obligado a ejercer aquellas que emanen de la naturaleza del cargo como anexa y/o complementaria.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservadas y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

29



del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que se 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 CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.

6. Prestar la mejor colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenacen las personas o las cosas de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ.

7. Observar las medidas 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 accidente o enfermedades profesionales.

8. Comunicar en la oportunidad establecida el fondo de pensiones al igual que la Entidad Promotora de Salud y cesantías en la cual se le consignarán sus aportes.

9. Registrar en la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ su domicilio y dirección y dar oportuno aviso de cualquier cambio que se presentare. (C.S. del T art, 58).

CAPITULO XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES TANTO PARA LA CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ COMO PARA SUS TRABAJADORES.

ART.91. A la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ le está prohibido lo siguiente:

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



SERVICIO QUE TE HACE CRECER

30

SC 5722-1

a) Respecto del salario pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.

b) Las cooperativas podrán ordenar retenciones hasta por el 50% del salario y de las prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley lo autorice.

c) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 y 274 del C.S.T.

2. Obligar en cualquier forma a sus trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para qué se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera qué se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma al trabajador en ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarle o impedirle 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 habla el ordinal 7 del art. 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados a adoptar el sistema de “lista negra” cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para qué no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la Entidad. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo, cuando se compruebe que la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ ha retenido o disminuido en forma ilegal colectivamente los salarios a los trabajadores, la sesión de actividades de éstos, será imputable a aquella y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

31



10. Ejecutar o autorizar acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieran 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.

ART.92. Se prohíbe a los trabajadores de la CÁMARA DE COMERCIO lo siguiente:

1. Sustraer de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase, a excepción de los que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Fallar al trabajo sin justa causa y sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender, o promover suspensiones intempestivas e iniciar su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquiera clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ en objetivos distintos del trabajo contratado. (C.S. del T art 60).

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



32

CAPITULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART.93. La CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ no podrá imponer sanciones disciplinarias no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones, fallos arbitrales o en contrato de trabajo. (C.S del T art 114).

ART.94. Las faltas en la que puede incurrir un trabajador son leves y graves. Las faltas leves son aquellas en las que incurre un trabajador y por las cuales se hace merecedor de una amonestación, suspensión o multa.

Las sanciones son:

AMONESTACIONES: Es la advertencia que por escrito se le hace al trabajador que por primera vez comete una falta, exhortándolo para que en lo sucesivo no se repita.

SUSPENSIONES: Cuando la falta cometida por el empleado requiera su no comparecencia al trabajo.

MULTA: Es la sanción monetaria que se le hace al trabajador que comete una falta y no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y solo se causarán por fallas o retardo en el trabajo.

Art.95. Las faltas leves y sus correspondientes sanciones disciplinarias son las siguientes:

- a. El retardo hasta por quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, implica por la primera vez, multa de la décima parte del salario de un día, por la segunda vez multa de la quinta parte de un salario de un día, por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- b. La falta al trabajo en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez sin excusa suficiente y siempre que no cause perjuicio de consideración a la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ suspensión por quince días.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

33



- c. La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente por la primera vez sin causar perjuicio de consideración a la empresa, será sancionado con suspensión hasta por ocho días y por la segunda vez con la suspensión en el trabajo hasta por dos meses siempre y cuando no se cause perjuicio de consideración a la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ.
- d. Los daños materiales intencionados o culposos causados por el empleado a los elementos de trabajo, maquinaria, equipo, materia primas y mercancías de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ cuyo significado económico según evaluación de ésta no justifique la terminación del contrato del trabajo, dará lugar a la suspensión hasta por tres días la primera vez y hasta por quince en caso de reincidencia en cualquier tiempo.
- e. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias o según las instrucciones que haya recibido de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, determinará la suspensión en el trabajo hasta por ocho días en la primera vez y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

ART.96. La imposición de multas no impide que la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ descuenta del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignará en un fondo especial para dedicarlo única y exclusivamente para premios y regalos para los trabajadores de la CÁMARA que sean más eficientes y puntuales en sus obligaciones.

CAPITULO XVIII

CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ART.97. Terminación del Contrato

1. Por muerte del trabajador.
2. Por mutuo consentimiento.
3. Por expiración del plazo fijo pactado.
4. Por terminación de la obra o labor contratada.
5. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
6. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
7. Por sentencia ejecutoriada.

34

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



8. por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de suspensión del contrato.

Las faltas graves son aquellas en las que incurre un trabajador y por las cuales se le cancelará su contrato de trabajo de manera unilateral por el empleador por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas.

ART.98. Son faltas graves las siguientes que darán la terminación del contrato de manera unilateralmente por parte del empleador:

1. El retardo en más de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente por quinta vez.
1. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.
2. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos, o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse en el trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de estas mismas sustancias.
3. Tener relaciones sexuales o actividades similares o afines con compañero de trabajo dentro de las instalaciones de trabajo o en cualquier lugar en los cual los mismo representen a la Cámara de Comercio de Magangué.
4. Prestar llaves o dar a conocer claves de caja de seguridad o escritorios a personal no autorizado o tercero; prestar llaves de ingreso a las instalaciones a tercero o personal no autorizado, o permitir su ingreso en horas no hábiles.
5. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocio particular o realizar actividades de comercio ajenas a la de la entidad.
6. Permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos privativos de la entidad.
7. El no cumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas por el Director de área o Presidente Ejecutivo de la Cámara de Comercio, en cumplimiento de la subordinación la cual da el deber al trabajador acatar las órdenes dadas por su jefe durante el tiempo que demore su relación laboral.
8. la falta total del trabajador a sus labores por un día sin excusa suficiente por tercera vez.
9. El retardo en quince minutos o más, o la falta total del trabajo a un turno ya sea en la mañana o por la tarde o la falta total por un día o más y causare por este motivo perjuicio de consideración a la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, aun cuando sea la primera vez.

10. El hecho de modificar, enmendar o corregir sin autorización, los documentos que expida la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, con el fin de favorecer a un usuario o ser utilizado de provecho propio o cualquier destinación que de él se haga.
11. Entregar recibos falsos o no oficiales, es decir que no concuerden con los existentes en los archivos de la empresa.
12. El hecho de que el trabajador reciba suma de dinero o especie de alguna como dádiva de los usuarios de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ.
13. El hecho de que el trabajador incurra en el máximo de falta leves, entendiéndose como tal, límite en que plante todos y cada una de las faltas leves aquí considerada.
14. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
15. Retrasos no justificados en el cumplimiento de los deberes y labores relacionados con las funciones del cargo.

CAPITULO XIX

PROCEDIMIENTO PARA LA APROBACIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS

ART.99. Antes de aplicarse la sanción disciplinaria, la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ, mediante las personas facultadas en el artículo 86 del presente reglamento, para imponer sanciones, deberá oír al trabajador inculpado directamente, si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización gremial a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ de imponer o no la sanción definitiva. (Art.115 C.S.T).

PARÁGRAFO: No producirá efecto la sanción impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.8 articulo 115 C.S.T).

36



SERVICIO QUE TE HACE CRECER

CAPITULO XX

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBERAN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART.100. Los reclamos de los empleados se harán ante el presidente ejecutivo o quien haga sus veces, quien las oirá y resolverá en justicia y equidad. Para reclamo del Presidente Ejecutivo se hará ante el presidente de la Junta Directiva quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ART.101. Se deja claramente establecido para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador puede asesorarse del sindicato respectivo en caso de que lo hubiere.

CAPITULO XXI

INCENTIVOS ESPECIALES PARA LOS EMPLEADOS

ART.102. La CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ podrá establecer incentivos especiales en dinero o especies que favorezcan a los empleados que se destaquen en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

ART.103. Queda el Presidente Ejecutivo expresamente facultado para reglamentar con la previa aprobación de la Junta Directiva lo concerniente a ésta materia.

CAPITULO XXII.

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR, EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 104. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



37

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, 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 injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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

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

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

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

ARTÍCULO 105. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previsto por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueve el trabajo en condiciones digna y justas, las armonías entre quienes comparte vida laboral y empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, salud mental. (Resolución 2646 de 2008).

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

38



ARTÍCULO 106. en desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior. La Cámara de Comercio de Magangué ha previsto los siguientes mecanismos de prevención y corrección para evitar las conductas de acoso laboral.

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006 y demás decretos reglamentarios, que se incluyan charlas, exposiciones, conversatorio, capacitaciones, talleres, tendientes a explicar el contenido de la ley principalmente todo lo relativo a las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes y el tratamiento sancionatorio entre otros.
2. Espacios para el mejoramiento de las relaciones laborales que permitan el dialogo tales como circulo de participación abierta, reuniones por oficina, buzón de sugerencia por sede, charlas periódicas entre los miembros de una misma dependencia, con el fin de una evaluar periódica de vida laboral y promover la coherencia y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la universidad.
3. La programación de actividades pedagógica a todos los estamentos de la Cámara de Comercio de Magangué, tendientes al mejoramiento de las relaciones laborales.
4. Especificación a los trabajadores de sus funciones al momento al momento de la suscripción del contrato, así como la relación laboral entre los miembros de la Dependencia a la cual será asignado.

ARTÍCULO 107. con el fin de lograr la solución de las conductas de acoso laboral dadas en la Cámara de Comercio de Magangué, se llevará a cabo el siguiente procedimiento interno desde los parámetros de confiabilidad y efectividad dados por la ley.

1. La Cámara de Comercio de Magangué, conformara un comité, bipartidista integrado por un número igual de representante de los trabajadores y representante del empleador. Este comité se denominará “Comité de convivencia laboral” quien establece su propio reglamento. conforme lo establece la Resolución del Ministerio de la Protección Social número 1356 y 652 del año 2012.
2. El comité de convivencia laboral realizar las siguientes actividades.
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Cámara de Comercio de Magangué en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsable, las sugerencias y consideraciones que estime necesaria.
 - b. Promover el desarrollo efectivo del mecanismo de prevención a que se refiere el artículo anterior.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancia de acoso laboral.



SC 5722-1

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

- d. Formular las recomendaciones que se estime pertinente 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.
 - e. Hacer las sugerencias que considere necesaria para la realización y desarrollo del mecanismo de prevención en énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formulen los inspectores de trabajo en desarrollo de los previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006 y disponer de las medidas que estimaren pertinentes.
 - g. Promover al interior de cada una de las dependencias los procedimientos internos tendientes al mejoramiento de la vida laboral con el fin de llevar en última instancia los casos de acoso laboral.
 - h. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos cada (03) tres meses, y se designara de su seno un coordinador ante quien podrá presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurante de acoso laboral, con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realicen los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral , el comité en la sección respectiva las examinará, y una vez verificado que se haya agotado el conducto interno, esto es que se haya adelantado el proceso interno en las dependencia respectiva, escuchara si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas, y en el caso de presentarse la conducta como acoso laboral, se llevara un proceso con tales personas mediante construcción de un mejor ambiente laboral y la recuperación de la armonía de trabajo conjunto, y si fuere necesario formulara las recomendaciones que estime indispensable y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromiso de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencia al Presidente Ejecutivo de la Cámara de Comercio de Magangué, como Representante Legal de la Entidad, para que adelante los procedimientos que corresponda de acuerdo a lo establecido para estos en la ley y en presente reglamento.

ARTÍCULO 108. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

40



CAPITULO XXIII

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

Se realiza actualización del reglamento interno de trabajo, con el fin de incorporar, lo dispuesto en la Ley 1221 de Julio 16 de 2008, reglamentada por el Decreto 1072 de 2015. Art. 2.2.1.5.

1 Objeto y ámbito de aplicación

ARTÍCULO 109. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la Cámara de Comercio de Magangué. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

Definiciones

ARTÍCULO 110. Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- a. **TELETRABAJO.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- b. **TELETRABAJADOR.** Es la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Objetivos

ARTÍCULO 111. Todo programa de teletrabajo en Cámara de Comercio de Magangué, se guiará por los siguientes objetivos:

- a. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- b. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- c. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- d. Disminuir el absentismo laboral.
- e. Mejorar los procesos laborales en la Cámara de Comercio de Magangué.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

41



- f. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2 Condiciones de acceso al programa de teletrabajo

ARTÍCULO 112. Los empleados de la Cámara de Comercio de Magangué, podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- a. La permanencia mínima de 10 años en la empresa como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
- b. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- c. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
- d. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- e. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

3 Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo

ARTÍCULO 113. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo de coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la empresa, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales. A continuación, se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

- a. El Gerente / Representante legal.
- b. El director o jefe del área encargada de la gestión de recursos humanos.
- c. El director o jefe responsable del área de salud laboral y riesgos laborales.
- d. El director o jefe del área responsable de sistemas y tecnologías de la información y la comunicación.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

42



- e. Un representante de los teletrabajadores.
- f. Un máximo de 1 empleados seleccionados por la gerencia.

ARTÍCULO 114. Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

4. Contrato o vinculación de teletrabajo

ARTÍCULO 115. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa Cámara de Comercio de Magangué como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

- a. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
- b. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- c. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- d. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

5. Igualdad de trato

SERVICIO QUE TE HACE CRECER



43

ARTÍCULO 116. Los trabajadores y teletrabajadores de la Empresa Cámara de Comercio de Magangué tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- La protección de la discriminación en el empleo.
- La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- El acceso a la formación.
- La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Parágrafo 1: la Cámara de comercio de Magangué, atendiendo a las políticas públicas de incorporación al teletrabajo dará prioridad cuando ello lo requiera a la población vulnerable (personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).

6. Equipos y programas informáticos

ARTÍCULO 117. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- a. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- b. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- c. Una cuenta de correo electrónico.
- d. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 118. A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

- a. La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

44



protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.

b. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

c. De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.

d. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

7. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

ARTÍCULO 119. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales

ARTÍCULO 120. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo: Del empleador:

a. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

45



- b. Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- c. Para el sector público, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, dándole alcance a dichos centros de trabajo.
- d. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
- e. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- f. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- g. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- h. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- i. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- j. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- k. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley. Del teletrabajador:
- l. Diligenciar el formato de Autoreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- m. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- n. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- o. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- p. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores. • Participar en la prevención de los riesgos laborales a

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

46



través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.

- q. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- r. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- s. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

9. Obligaciones y responsabilidades especiales de la empresa

ARTÍCULO 121. Son responsabilidades de la Cámara de Comercio de Magangué:

- a. La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación.
- b. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- c. Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.
- d. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- e. Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra).

CAPITULO XXIV PUBLICACIONES

ART.122. El empleador publicará en un lugar visible de la empresa e informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde el cual entrará en aplicación.

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

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

47



empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente. (L. 1429/2010, art. 17)

El empleador 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.

CAPITULO XXV VIGENCIA

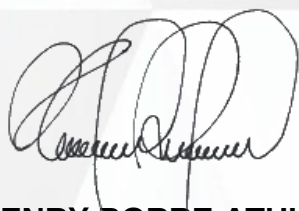
ART.123. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el anterior artículo de este Reglamento.

CAPITULO XXVI DISPOSICIONES FINALES

ART. 124. Desde la fecha en que entre en vigencia este Reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido aprobado la CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ.

CAPITULO XXVII CLAUSULAS INEFICACES

ART.125. No produce ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes. Contratos individuales, pactos o convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales constituye las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (artículo 109 C. S. T).



**HENRY BORRE ATHIAS
PRESIDENTE EJECUTIVO
REPRESENTANTE LEGAL**

SERVICIO QUE TE HACE CRECER

