

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA**

## **CAPITULO I**

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA** con sede principal en la calle 37 No. 20 - 45 de la ciudad de Bogotá D.C y a sus disposiciones quedan sometidas tanto AC & CC Ingenieros Electricistas y Mecanicos Limitada como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

## **CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION**

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA debe presentar su Hoja de Vida con los siguientes documentos:

- Cedula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita de la autoridad competente, a solicitud de los padres y a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado de los últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, cargo desempeñado y la índole de la labor ejecutada.
- Certificados en que consten los estudios realizados.

**PARAGRAFO.** AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA podrá solicitar documentos adicionales cuando así lo estime conveniente, de conformidad con la labor a contratar, pero no podrá exigir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, entre otros, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Artículo 1o Ley 13 de 1972), Prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

ARTICULO 3. Una vez presentada la solicitud, acompañada de la documentación estipulada en el artículo anterior, el aspirante deberá someterse a las diversas pruebas y exámenes técnicos, intelectuales y de personalidad, de acuerdo a las exigencias de AC Y CC INGENIEROS, tendientes a la evaluación de sus conocimientos, experiencia, aptitud e idoneidad para desempeñar el cargo correspondiente.

### **CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA**

ARTICULO 4. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de AC Y CC INGENIEROS, las aptitudes del trabajador y por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 5. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, Numeral Primero, C.S.T.).

ARTICULO 6. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de Prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la Estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 7. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de Prueba el trabajador continuare al servicio de AC Y CC INGENIEROS, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideraran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).

### **CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

ARTICULO 8. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de AC Y CC INGENIEROS. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 C.S.T. ).

### **CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO**

ARTICULO 9. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Días laborales: De Lunes a Viernes

En la mañana: 8:00 a.m. - 05:30 p.m.

Periodo para almorzar una hora de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.

Sábados 8:00 a.m. -12:30 p.m.

PARAGRAFO PRIMERO: Se podrá acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas

diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (Artículo 51 Ley 789 de 2002).

## **CAPITULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

ARTICULO 10. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 11. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 C.S.T.).

ARTICULO 12. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este.

ARTICULO 13. La remuneración del trabajo nocturno y del suplementario se hará de conformidad con las siguientes reglas:

- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 161 literal c) del C.S.T., modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Art. 24 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 14. AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni el ejecutado en el horario nocturno o en días dominicales y/o festivos, sino cuando previa y expresamente autorice a sus trabajadores.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA y los trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Art. 22 Ley 50 de 1990)

PARAGRAFO SEGUNDO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).

## **CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

ARTICULO 15. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de Junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladaran al lunes siguiente a dicho día.

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

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 de 1983).

PARAGRAFO. La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidara Como para el descanso en día dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo (Art. 2 Ley 51 de 1983).

ARTICULO 16. AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA solo estará obligada a remunerar el descanso dominical y/o festivo a aquellos trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la empresa.

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

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical y/o festivo el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Art. 26 Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO. Para los efectos contemplados en el presente artículo, los días festivos no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTICULO 17. Como remuneración del descanso dominical y/o en día festivo, el trabajador a jornal deberá recibir el salario ordinario sencillo, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado.

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado (Art. 174 C.S.T.).

ARTICULO 18. Cuando se trate de salario variable, o en parte fijo y en parte variable, para los efectos de la remuneración y el descanso dominical se tomara el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos, para estos mismos efectos, se establezca de manera más favorable al trabajador, de conformidad con el Artículo 141 del C.S.T. (Art. 176 C.S.T.).

ARTICULO 19. El trabajo en domingo y festivos se remunerara con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del C.S.T. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARAGRAFO. El trabajador podrá convenir con AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

ARTICULO 20. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del artículo 161 del C.S.T., el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo (Art. 180 C.S.T.).

ARTICULO 21. En caso de labores que no puedan suspenderse, o cuando el trabajador no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador (Art. 184 C.S.T.).

ARTICULO 22. El descanso en los días en que sea obligatorio y los demás expresados en el artículo 15 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 161 del C.S.T. (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 23. Cuando por motivo de día festivo no determinado en la Ley 51 de 1983, AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA suspendiere el trabajo, estará obligada a pagarlo como si se hubiere realizado.

No estará obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere previsto en el presente reglamento, pacto, convención colectiva o laudo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerara sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

## **VACACIONES REMUNERADAS**

ARTICULO 24. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, Numeral 1o C.S.T.).

ARTICULO 25. La época de las vacaciones debe ser señalada por AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.).

ARTICULO 26. AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA deberá llevar un registro especial de vacaciones en el que anotara la fecha en que ha ingresado a la empresa cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (Art. 5 Decreto 13 de 1967).

ARTICULO 27. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).

ARTICULO 28. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso para, la compensación en dinero de las vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 C.S.T.).

PARAGRAFO. Cuando se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerara valido si al efectuarlo, el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones (Art. 2 D.R. 995 de 1968).

ARTICULO 29. En todo caso el trabajador gozara anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados.

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo (Artículo 190 C.S.T.).

ARTICULO 30. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia solo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (Artículo 3, Parágrafo Ley 50 de 1990).

## **CAPITULO VIII PERMISOS**

ARTICULO 31. AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA y que en los dos últimos casos, el numero de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el normal funcionamiento de AC Y CC INGENIEROS.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones: En caso de grave calamidad domestica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. En este caso, el permiso será máximo de tres (3) días.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al diez por ciento (10%) de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (Artículo 57, Numeral 6 C.S.T.).

## **CAPITULO IX SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

ARTICULO 32. AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales.

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Art. 18 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 33. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (Art. 133 C.S.T.).

ARTICULO 34. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuara en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 35. AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA pagara el salario a sus trabajadores por quincenas vencidas.

ARTICULO 36. El salario se pagara al trabajador directamente o a la persona que el autorice por escrito, debidamente autenticada.

El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

ARTICULO 37. Las reclamaciones derivadas del pago del salario, se harán por el interesado ante la Gerencia de AC Y CC INGENIEROS.



**CAPITULO X**  
**SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES,**  
**PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE**  
**LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL**  
**TRABAJO**

ARTICULO 38. Es obligación de AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 39. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por la E.P.S., A.R.P, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de AC Y CC INGENIEROS.

ARTICULO 40. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su Jefe Inmediato, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 41. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 42. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de AC Y CC INGENIEROS, que le hayan comunicado por escrito, facultan a este para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 43. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomara todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al

mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.P.

ARTICULO 44. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cesará la incapacidad.

ARTICULO 45. AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales.

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

ARTICULO 46. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este CAPITULO, tanto AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Sociales y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## **CAPITULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTICULO 47. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de AC Y CC INGENIEROS.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA en general.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las maquinas, equipos, elementos o instrumentos de trabajo.

- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- Ser verídico en todo caso.
- Guardar la reserva que requieran los asuntos relacionados con su trabajo.

## **CAPITULO XII ORDEN JERARQUICO**

ARTICULO 48. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en AC Y CC INGENIEROS, es el siguiente:

<http://www.ac-cc.com/catalogos/Organigrama%20AC%20&%20CC%20Ingenieros.pdf>

## **CAPITULO XIII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 ANOS**

ARTICULO 49. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser 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.)

ARTICULO 50. 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:

- Trabajos que tengan que ver con sustancias toxicas o nocivas para la salud.
- Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- Trabajos submarinos.
- Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o causticas.
- Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

- Trabajos en maquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fabrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troquel adoras, otras maquinas particularmente peligrosas.
- Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxigeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- Trabajos en fabricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

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

PARAGRAFO. 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 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 las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

#### **CAPITULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA AC Y CC INGENIEROS Y LOS TRABAJADORES**

ARTICULO 51. Son obligaciones especiales de AC Y CC INGENIEROS:

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este Reglamento.
- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerara que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con el convivieren.
- Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- Además de las obligaciones especiales a cargo de AC Y CC INGENIEROS, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente.

ARTICULO 52. Son obligaciones especiales del trabajador:

- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a AC Y CC INGENIEROS, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, equipos, elementos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- Utilizar tales los instrumentos, equipos, elementos y útiles de trabajo en el lugar que AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA indique y solo en beneficio de ésta, evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ella.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros, asociados, clientes y proveedores de la empresa.
- Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
- Portar el carné que lo identifica como trabajador de AC Y CC INGENIEROS, en un lugar visible, durante la jornada de trabajo.
- Asistir puntualmente a las jornadas de capacitación organizadas por AC Y CC INGENIEROS, a los que se le invite o indique participar.
- Mantener con las medidas de seguridad pertinentes, los documentos de AC Y CC INGENIEROS, especialmente los títulos valores.
- Informar oportunamente a los respectivos superiores, los sucesos que puedan afectar a AC Y CC INGENIEROS, con el fin de que se tomen las medidas del caso.
- Presentar sugerencias que permitan el mejoramiento de los procedimientos internos y la calidad del servicio a los asociados.
- Ser diligente en el cumplimiento de las funciones, labores y tareas que se le asignen.
- Cumplir estrictamente todas las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias.

ARTICULO 53. Además de las obligaciones que rigen para los demás empleados, el Gerente, subgerentes, directores de departamento, directores seccionales, jefes de departamento, administradores y coordinadores tienen las siguientes:

- Dirigir, coordinar y promover la labor de los trabajadores a su cargo, con el fin de que cumplan los parámetros fijados por AC Y CC INGENIEROS.
- Informar y hacer cumplir a los trabajadores a su cargo las directrices, reglamentos, acuerdos, manuales de procedimiento y demás normas de AC Y CC INGENIEROS.

ARTICULO 54. Se prohíbe a AC Y CC INGENIEROS:

Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa y escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
- En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 55. Se prohíbe a los trabajadores:

- Sustraer de las instalaciones de AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA los útiles de trabajo, herramientas, equipos, elementos, instrumentos, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, consumirlas o incitar a consumirlas en dicho sitio.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de AC Y CC INGENIEROS, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- Usar los útiles de trabajo, herramientas, equipos, elementos, instrumentos, las materias primas suministradas por AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA en objetivos distintos del trabajo contratado.
- Celebrar reuniones en las dependencias de la empresa, sin permiso de sus superiores.
- Efectuar cualquier clase de juegos de azar en las instalaciones de la Empresa, aun en horario diferente al establecido en el presente Reglamento.
- Manejar u operar vehículos, equipos o maquinas cuya operación no se les haya asignado, autorizado por sus superiores inmediatos o sacar los mismos de las instalaciones de AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA sin la autorización respectiva.
- Causar daños intencionales, en las herramientas, elementos, instrumentos, materias primas, maquinarias, equipos o instalaciones de AC Y CC INGENIEROS.
- Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las herramientas, elementos, instrumentos, materias primas, maquinarias, equipos, instalaciones, el establecimiento, taller o lugar donde el trabajador se desempeñe.
- Utilizar el tiempo de trabajo en actividades diferentes a las que corresponden a las funciones del cargo o a las asignadas por su jefe Inmediato, o que dilaten la evacuación de las tareas a realizar o dormir dentro de las horas de trabajo.
- Fumar en lugares prohibidos, tanto en las instalaciones de AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA como en las de los clientes a los cuales esta les presta sus servicios, donde el trabajador debe ejecutar sus labores.
- Destruir, adulterar, ocultar, dañar o retirar de los archivos u oficinas, documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
- Suministrar, sin autorización expresa, información confidencial referente a AC Y CC INGENIEROS, sus clientes, operaciones, inversiones y demás detalles relacionados con sus actividades.
- No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.



- Presentar documentos o comprobantes falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
- Dar datos o información no cierta en cuanto al subsidio familiar, de transporte u otros beneficios.
- Distribuir dentro de las instalaciones de AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA periódicos, volantes, circulares o portar afiches o cartelones no ordenados o autorizados por la empresa; fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras cuando ataque la dignidad de las personas, las entidades o la empresa.
- Vender, permutar, prestar o negociar, en cualquier forma, sin autorización previa, expresa y por escrito, cualquier bien de propiedad de AC Y CC INGENIEROS.
- Disponer de dinero, títulos valores y demás bienes que le sean entregados, a cualquier título, de propiedad de AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA o con destino a esta o con destino a un asociado o tercero.
- Emplear, para cualquier efecto, el carnet interno de otro trabajador.
- Dar por terminada la labor antes de los horarios señalados en el presente reglamento.
- Aun en el caso de orden, permiso y motivo justificado, gastar más tiempo del normal y necesario en cualquier diligencia, dentro o fuera de la empresa, salvo la justificación para cada caso.
- Recibir visitas de carácter personal en el horario de trabajo o dentro de las instalaciones de AC Y CC INGENIEROS, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
- No usar en la forma indicada la ropa de trabajo o los uniformes especiales, según los casos.
- Originar o promover riñas, discordias o discusiones con o contra los compañeros de trabajo, o tomar parte en tales actos.
- Negarse a permitir la revisión del contenido de paquetes u objetos que pretenda ingresar o retirar de las instalaciones de AC Y CC INGENIEROS.
- Ingresar a áreas restringidas, sin la debida autorización.
- Tratar, en horas de trabajo, asuntos ajenos al mismo.
- Efectuar actos mercantiles no autorizados dentro de las instalaciones de AC Y CC INGENIEROS.
- Incumplir reiterada e injustificadamente sus obligaciones civiles que consten en mandamiento de pago judicial expedido por la autoridad competente.

## **CAPITULO XV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTICULO 56. AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Art. 114 C.S.T).

ARTICULO 57. Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la decima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

- La falta en el trabajo en la mañana, 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 y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.
- La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o de las obligaciones, deberes y prohibiciones contenidas en el presente reglamento, al igual que en los demás reglamentos de la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.

PARAGRAFO. La imposición de multas no impide que AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 58. Se establecen las siguientes faltas como graves con sus respectivas sanciones así:

- El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, implica por quinta vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, implica por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- Violación por parte del trabajador de las prohibiciones y obligaciones de este reglamento y la ley laboral, implica suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARAGRAFO: De conformidad con el artículo 62 del C.S.T., cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de AC Y CC INGENIEROS.

ARTICULO 59. Competente para imponer sanciones. En AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA podrán imponer sanciones disciplinarias: El Consejo de Administración para el Gerente; el Gerente, para todos los demás trabajadores de la empresa.

## **CAPITULO XVI**

### **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

ARTICULO 60. El siguiente es el procedimiento para la comprobación de las faltas y la aplicación de sanciones disciplinarias:

- Una vez se tenga conocimiento del suceso que pueda configurar una falta, el trabajador que tenga conocimiento de este, deberá presentar, en el término de tres (3) días un informe a la Gerencia.
- Recibido este, el Gerente lo analizará y determinará si se inicia o no investigación disciplinaria. Cuando no se hayan individualizado los trabajadores implicados o no se haya establecido la presunta falta, el Gerente podrá abrir investigación preliminar, que no podrá exceder de dos (2) meses, en la que se practican las pruebas pertinentes y conducentes que determine la Gerencia.
- La decisión de apertura de investigación disciplinaria deberá contener los nombres completos del trabajador involucrado y la falta que se le imputa. El implicado tendrá derecho a ser oído, y de ser sindicalizado, deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a la que pertenezca.
- En todo caso, el Gerente podrá iniciar investigaciones disciplinarias de oficio.
- Una vez proferida la decisión de apertura de investigación disciplinaria, esta se deberá notificar al implicado de manera personal, o mediante correo certificado, indicándole la posibilidad de nombrar apoderado y de ejercer el derecho de defensa.
- Notificada la apertura de investigación, habrá un término probatorio de hasta seis (6) meses, en el que se practican demás pruebas que el implicado solicite o que determine el Gerente.
- Vencido el término anterior, el Gerente valorará el acervo probatorio y mediante decisión motivada, determinará el archivo del expediente o la imposición de sanción disciplinaria.
- En este último caso, deberá estar probada la existencia del hecho y prueba que comprometa la responsabilidad del implicado.
- La decisión descrita en el numeral anterior, imponga o no sanción, deberá ser notificada al implicado personalmente o mediante correo certificado. En este último caso, se entenderá surtida la notificación una vez recibida por el trabajador.
- La imposición de sanción solo es susceptible del recurso de reposición, que deberá ser interpuesto dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación. El recurso deberá decidirse dentro del mes siguiente a su interposición.

PARAGRAFO: El gerente podrá delegar: recepción de versión y descargos del implicado, práctica de pruebas, notificaciones y comunicaciones.

ARTICULO 61. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

## **CAPITULO XVII RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION**

ARTICULO 62. Los reclamos de los trabajadores de las seccionales se harán ante el respectivo Director Seccional y las de estos y las de los trabajadores de la Dirección General ante el Gerente, quien, de ser posible los decidirá o en caso contrario los remitirá a la instancia correspondiente.

ARTICULO 63. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

**CAPITULO XVIII**  
**FINES Y OBJETIVOS DE LA PREVENCION Y CONTROL**  
**DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**

ARTICULO 64. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por AC Y CC INGENIEROS, están enfocados hacia:

- Prevenir acoso laboral, es, prevenir ultraje a la dignidad humana en el contexto de una relación laboral privada o pública, siendo ese el objeto de este instructivo que es adoptado por AC Y CC INGENIEROS.
- Establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar tales conductas en el lugar de trabajo", razón por la cual así se procede y para el efecto se incorpora al Reglamento de Trabajo de AC Y CC INGENIEROS, el presente instructivo, el cual hace parte por tanto de los contratos de trabajo de los trabajadores vinculados a la empresa y con ello de las obligaciones y prohibiciones que incumben a los mismos, pues legalmente se entiende incorporado a los contratos de trabajo en los términos establecidos por el artículo 107 del C.S.T.
- El parágrafo 1° del artículo 9o, de la Ley 1010 de 2006 establece que los empleadores deben adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la ley y en consecuencia así procede la empresa mediante el presente instructivo que hace parte del Reglamento Interno de Trabajo.
- Así mismo, en el parágrafo 1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, corregido por el artículo 1° del Decreto 231 de 2006 en concordancia con el artículo 1° de la Resolución 734 del 15 de marzo de 2006, estableció que el empleador debe permitir la participación de los trabajadores en la adopción del presente instructivo y en consecuencia así se procedió, con lo cual el procedimiento acá establecido cuenta con el conocimiento y participación de los trabajadores de la empresa.
- El parágrafo 2° del artículo 9° de la ley 1010 de 2006, establece que "La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador, se entenderá como tolerancia de la misma" y en consecuencia la empresa adopta los mecanismos que acá se indican para prevenir conductas de acoso laboral.

ARTICULO 65. Los mecanismos previstos por la empresa para la prevención de las conductas de acoso laboral, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, todo tendiente a que se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 66. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos básicos:

- Dar información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 cuando se considere necesario, que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

- Hacer campañas de divulgación preventiva sobre temas de acoso laboral que tienda a mantener el ambiente laboral exento de esa clase de conductas, cuando se considere necesario.
- Divulgar el procedimiento especial establecido en la empresa que tiene por objeto prevenir y corregir las conductas que puedan constituir acoso laboral, cuando se estime necesario.
- Hacer evaluación periódica de vida laboral, con el fin de medir, prevenir y corregir conductas que puedan constituir acoso laboral, afectando el ambiente laboral, cuando se considere necesario.
- Diseñar y adelantar actividades a fin de:
  - ✓ Establecer valores y hábitos que promuevan una vida laboral armónica.
  - ✓ Crear políticas empresariales, que prevengan las conductas inapropiadas en el ambiente laboral sano que debe imperar en la compañía.
  - ✓ Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - ✓ Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
  - ✓ Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 67. La empresa integrara un Comité de Convivencia Laboral cuya conformación será decidida por ésta. El Comité dependerá directamente de la Gerencia o de quien haga sus veces, esto con el fin de garantizar la autonomía y transparencia en ejercicio de las funciones encomendadas.

ARTICULO 68. El Comité de Convivencia Laboral tendrá a su cargo el conocimiento de las situaciones que configuren o puedan configurar acoso laboral y por lo tanto, será competente para adoptar las medidas preventivas, de protección y asistencia necesarias a la persona sujeto del presunto hostigamiento laboral. Las medidas de prevención y corrección de las conductas que puedan constituir acoso laboral, serán impartidas por el Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio de las actividades conducentes a evitar que se produzca éste, derivadas de las obligaciones y prohibiciones generales que le incumben a cada uno de los trabajadores, entre otras la de "Guardar rigurosamente la moral en la relaciones con sus superiores y compañeros".

PARAGRAFO: Por la naturaleza de las funciones asignadas al Comité, dicho órgano debe emitir soluciones eficaces, objetivas e imparciales, manteniendo en todo momento total confidencialidad sobre los hechos y sujetos involucrados. Igualmente las partes y testigos que intervengan en una investigación por acoso laboral tienen la obligación de guardar la confidencialidad de lo que conozcan.

ARTICULO 69. Si se presenta una petición, queja o reclamo por una posible conducta configurativa de acoso laboral, se deberá cumplir con el siguiente procedimiento interno:

- Quien se considere sujeto pasivo de acoso laboral, deberá presentar por escrito a los miembros del Comité de Convivencia Laboral, la petición, queja o reclamo, cuando se presente una de las situaciones de acoso laboral previstas en la Ley 1010 de 2006, adjuntando prueba sumaria del (los) hecho (os). En este escrito deberá hacer una

narración de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon el (los) hecho (os), y además de adjuntar la prueba sumaria, debe también señalar y/o aportar todas las pruebas que permitan darle veracidad a su versión.

- Presentada la petición, queja, reclamo, el Comité de Convivencia Laboral deberá evaluar la misma y las pruebas aportadas. debiendo dejar documentada la decisión que se adopte, que puede ser abrir el procedimiento especial (investigación) o adelantar solo mecanismos preventivos de acuerdo con la gravedad o no de los hechos (o) puestos en su conocimiento.
- Si el comité de Convivencia Laboral opta por adelantar solo mecanismos preventivos, emitirá las recomendaciones, instrucciones o sugerencias que considere necesarias para cada uno de los implicados, a los cuales previamente podrá escuchar o no, esto de acuerdo con lo que se estime conveniente.
- Si del estudio de la queja, petición o reclamo y de las pruebas que se presenten junto con aquella, el Comité de Convivencia Laboral encuentra que hay merito para iniciar el procedimiento especial (investigación), citara si lo estima necesario a quien presentó la petición, queja o reclamo para que exponga los hechos a los miembros del comité o ante quien éste delegue y se levantara un acta en donde consten los aspectos que se consideren necesarios.
- El Comité de Convivencia Laboral o quien este delegue, citara a la persona implicada como sujeto activo de acoso laboral, esto para escuchar su versión de los hechos, dándole la oportunidad de aportar y/o pedir todas las pruebas que crea convenientes.
- Quien sea sujeto pasivo y quien sea el sujeto activo del acoso laboral, pueden solicitar testimonios, en un número no mayor de dos testigos por cada uno, solicitud que se hará junto con la petición, queja o reclamo; o en el momento de rendir la versión el presunto implicado, respectivamente.
- El Comité de Convivencia laboral, luego de recibidas las versiones de las partes implicadas en el procedimiento especial que acá se establece, decidirá que pruebas practica y cuáles no, decisión que es autónoma por parte del Comité.
- El Comité de Convivencia Laboral evacuará las pruebas que considere necesarias de las pedidas por las partes, y citará, si lo considera necesario, a las mismas, para que presenten formulas de acuerdo, compromisos, manifestaciones o aclaraciones que permitan la solución del conflicto.

No obstante lo anterior, el Comité de Convivencia Laboral, en una función conciliadora, podrá formular a las partes las recomendaciones que estime indispensables para poner fin a las diferencias, hechos o circunstancias que constituyen o rodean el conflicto laboral, lo cual constara en un documento que se convierte en obligación para las partes, recomendaciones estas que se harán de acuerdo con el análisis que se haga de las pruebas que aporten las partes y/o de las que se puedan practicar.

El Comité de Convivencia Laboral podrá citar a las partes con el objeto de llegar a acuerdos que coloquen fin al conflicto, pero de no llegarse a acuerdos o compromisos entre las partes, el Comité, deberá proponer las medidas que considere necesarias para efecto de corregir de manera eficaz los hechos constitutivos del conflicto entre las partes y se las notificará por escrito a cada una de estas, siendo obligatorias las medidas que se les indique a cada uno, decisión que no es recurrible.

Del compromiso que las partes puedan celebrar, se levantara un acta que será firmada por estas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral y/o su delegado.

El comité de Convivencia Laboral cuenta con 45 días calendario para adelantar el proceso antes descrito, siendo discrecional del mismo la distribución del término anterior para evacuar las fases previstas.

El Comité de Convivencia Laboral podrá realizar seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes, o a la efectividad de las medidas tomadas para corregir los hechos constitutivos del conflicto, lo que hará por lo menos, durante los dos meses siguientes a la terminación de este procedimiento especial, dejando constancia escrita de los resultados obtenidos, y en el que conste como mínimo una entrevista al Acosado en la que manifieste si los hechos constitutivos de aquel cesaron o aun permanecen.

Si como resultado de la actuación del Comité de Convivencia Laboral, bien durante el proceso especial o durante el seguimiento que haga del mismo, se considera prudente y/o necesario que se adopten medidas disciplinarias o administrativo laborales, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al funcionario competente de la empresa, para que adelante los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento y/o en el Reglamento Interno de Trabajo, sin que tal traslado tenga carácter vinculante u obligatorio.

En todo caso, si un trabajador ha sido llamado al procedimiento especial acá previsto por posibles conductas de acoso laboral, ello no implica que el empleador pierda durante el tiempo del procedimiento su facultad subordinante, esto es, el empleador podrá hacer uso de la misma para sancionarlo o despedirlo, según los hechos configuren una falta disciplinaria o una justa causa de terminación de la relación laboral, en razón a que el procedimiento especial que adelanta la empresa no tiene carácter sancionatorio.

PARAGRAFO PRIMERO: En todo caso, el procedimiento interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

PARAGRAFO SEGUNDO: Este procedimiento debe ser adoptado con la mayor seriedad, objetividad, confidencialidad e imparcialidad requerida. Todos los involucrados, es decir, los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sujetos activos, pasivos, participantes y testigos deberán guardar confidencialidad sobre los hechos y sujetos involucrados en el caso de acoso laboral, salvo los requerimientos de carácter judicial.

PARAGRAFO TERCERO: La aplicación de la ley 1010 de 2006 en cualquiera de los aspectos regulados por la misma, no implica que el empleador pierda la facultad subordinante que por ley tiene, especialmente lo previsto en los artículos 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en las leyes, decretos o resoluciones que modifiquen o subroguen las mismas.

ARTICULO 70. Además de las funciones señaladas en el artículo precedente, el Comité de Convivencia Laboral realizará o verificará la realización de las actividades como las que adelante se citan, las cuales hacen parte de los mecanismos de prevención de las conductas de Acoso Laboral, tales como:

- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas o funcionarios responsables o involucrados, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores, cuando lo estime conveniente.
- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral armónica en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten si lo considera necesario, pero las mismas no tienen carácter vinculante.
- Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones que puedan configurar acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa, si lo considera necesario.
- Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9o de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,

## **CAPITULO XIX PUBLICACIONES**

ARTICULO 71. AC & CC INGENIEROS ELECTRICISTAS Y MECANICOS LIMITADA publicará este reglamento 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 XX VIGENCIA**

ARTICULO 72. El presente Reglamento entrara a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 C.S.T.S.S.).

## **CAPITULO XXI DISPOSICIONES FINALES**

ARTICULO 73. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido AC Y CC INGENIEROS.

## **CAPITULO XXII CLAUSULAS INEFICACES**

ARTICULO 74. No producirán ningún efecto las clausulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del presente reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 C.S.T.).

**ANGELA MARIA CORREA RIOS  
REPRESENTANTE LEGAL**

FECHA: Octubre 31 2017