

FABRIFEED S.A.S
NIT: 901.088.699-4

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. El presente reglamento interno de trabajo ha sido prescrito por la empresa FABRIFEED S.A.S., domiciliada en la Carrera 3 N° 2ª-36 Barrio chimita - Girón Santander, a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como 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 sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

Condiciones de admisión

Artículo 2°- Requisitos de Admisión.

- Hoja de Vida con todos los soportes (educación, capacitaciones, experiencia)
- Fotocopia Cedula de Ciudadanía
- Fotocopia licencia de conducción vigente y actualizada (si aplica)
- Fotocopia de carnet manejo defensivo vigente (si aplica)
- Certificado Laborales (preferiblemente originales que demuestre min 1 años de experiencia)
- Certificación y/o constancia de afiliación a seguridad social (EPS, AFP)
- Fotocopia de certificados de formación y entrenamiento

A su vez todo trabajador que agote y apruebe los requisitos de Ingreso deberá asistir a un curso inductivo de mínimo 2 Horas, como tema principal aspectos relacionados a SST, certificado por el Jefe de Sistemas de Gestión; de igual forma deberá someterse el trabajador a una inducción impartida por su jefe inmediato de mínimo de 2 Horas certificadas por el mismo, la falta de cumplimiento por parte del trabajador del anterior requisito será causal de despido inmediato dentro del periodo de prueba del contrato laboral.

La falsedad en la información suministrada es causa de despido con justa causa.

Parágrafo 1. El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, de número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan...” (Artículo primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (artículo 43, C.N.; artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT). Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar Este documento si se ha solicitado para las contrataciones. (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

CAPITULO III

Contrato de Aprendizaje

Artículo 3°- Definición. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio,

Dirección: carrera 3 N° 2ª-36 PBX:6156607 Chimita, Giron-santander

actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Artículo 4°- Requisitos. FABRIFEED S.A.S., podrá celebrar contrato de aprendizaje con las personas mayores de diecisiete (17) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo – CST (Decreto 933 de 2003).

Artículo 5°- Contenido. Formalidades del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información (Artículo 2°. Ley 933 de 2003):

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

Artículo 6°- Contratación de Aprendices. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

Parágrafo. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa. (Ley 789 de 2002).

Artículo 7°- Remuneración. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa 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

durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. 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 mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases 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 defina el Gobierno Nacional. (Ley 789 de 2002).

Artículo 8°- Obligaciones del Aprendiz. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes.

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 empresa, y
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Artículo, 9°- Obligaciones de la empresa. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

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

Artículo 10°- Término del Contrato. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

- a) *Práctica de estudiantes universitarios:* En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.
- b) *Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos:* La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

Parágrafo. Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica. (Decreto 2585 de 2003).

Artículo 11°- Terminación del Contrato de Aprendizaje. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento. (Artículo 8° Decreto 933 de 2003).

CAPITULO IV Periodo de Prueba

Artículo 12°- *Período inicial de Prueba.* Admitido el aspirante, FABRIFEED S.A.S, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, CST).

Artículo 13°- *Estipulación del contrato.* El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, CST).

Artículo 14°- *Término del período de prueba.* El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo. Ley 50 de 1990).

Artículo 15°- *Efectos del periodo de prueba.* 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 y el trabajador continuará al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, CST).

CAPITULO V Trabajadores accidentales o transitorios

Artículo 16°- *De los empleados accidentales o transitorios.* Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa, estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPITULO VI Horario de trabajo

Artículo 17°- *Jornada de Trabajo.* Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Días	Horario de Trabajo	Periodo de Descanso	Periodo de Alimentación
Lunes a viernes	En la mañana 7:00 a.m. a 12:00 p.m.	En la Mañana 09:00 a.m. a 09:15 a.m.	12:00 p.m. a 1:30 p.m.
	En la Tarde 1:30 p.m. a 5:30 p.m.	En la Tarde 3:00 p.m. a 3:15 p.m.	
Sábado	7:00 a.m. a 12:00 p.m.	09:00 a.m. a 09:15 a.m.	N/A

Dirección: carrera 3 N° 2ª-36 PBX:6156607 Chimita, Giron-santander

***Nota: Los horarios acá establecidos se deben interpretar que son horas para cumplir cual puesto de trabajo**

Parágrafo 1. *Para las empresas que laboran el día domingo.* Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

Parágrafo 2. Cuando FABRIFEED S.A.S, tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1990).

Parágrafo 3. *Jornada laboral flexible.* (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. 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 9 p.m. (L. 1846/2017, art. 2).

Parágrafo 4. También podrá la empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendida sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de 56 en los días hábiles de la semana.

Parágrafo 5. *Jornada Especial.* Para el caso de que FABRIFEED S.A.S. llegare a iniciar nuevas actividades y/o distintas de las que hasta ahora han correspondido a su gestión, la Empresa, y sus trabajadores podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a FABRIFEED S.A.S., o a secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

La Empresa no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos al mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20, literal c), Ley 50 de 1990.

El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden de la Empresa. Y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir un accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras en el cual debe anotarse en el registro de horas extras que debe llevar la Empresa. (Decreto 13/67 artículo 2° y Decreto 995/68 artículo 5°).

CAPITULO VII

Las horas extras y trabajo nocturno

Artículo 18°- Trabajo diurno y nocturno. Trabaja diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. (artículo 160, CST, modificado por la Ley 1846 de 2017, artículo 1).

Artículo 19°- Trabajo suplementario o de horas extras. 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, CST).

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

Artículo 20°- Tasas y Liquidación de recargos.

1. El **trabajo nocturno**, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del **35%** sobre el valor hora del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.
2. El trabajo **extra diurno** se remunera con un recargo del **25%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo **extra nocturno** se remunera con un recargo del **75%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir; sin acumularlo con alguno otro.

Artículo 21°- Autorización. FABRIFEED S.A.S., no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni el ejecutado en horas nocturnas o en días dominicales y/o festivos sino cuando expresamente lo exija a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 19 de este Reglamento.

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

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

CAPITULO VIII

Días de descanso legalmente obligatorio

Artículo 22°- Días de Descanso Obligatorios. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 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.
2. Pero el descanso remunerado el 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art 1 Ley 50 del 22 de diciembre del 1983)

Parágrafo 1. 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 (artículo 26, numeral 5o. Ley 50 de 1990).

Artículo 23°- Trabajo dominical y festivos. Artículo 26 ley 789 del 2002, modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (artículo 26 Ley 789 de 2002).

Parágrafo 2. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

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

Artículo 24°- Duración de los días de descanso obligatorios. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 Ley 50 de 1990).

Artículo 25°- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

Artículo 26°- Derecho a las vacaciones. 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 primero, CST)

Artículo 27°- Época. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa 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. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, CST).

Artículo 28°- Interrupción de vacaciones. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 CST).

Artículo 29°- Compensación de vacaciones en dinero. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010.)

Artículo 30°- Acumulación de Vacaciones

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente. Por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo (artículo 190, CST)
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

Artículo 31°- Remuneración de Vacaciones. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Artículo 32°- Duración. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Parágrafo 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año. Los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Ley 50 de 1990, artículo tercero. parágrafo).

Permisos

Artículo 33°- Permisos. FABRIFEEED S.A.S., concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. 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; entendiéndose como calamidad doméstica aquellos eventos familiares o personales de fuerza mayor, que implique para el trabajador el ausentarse de su labores para atender tales eventualidades, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar de hasta segundo grado (hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero), el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, entre los más importantes.

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo. El aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores,
3. 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. (numeral sexto, artículo 57. CST)

CAPITULO IX

Salario mínimo, convencional, días, horas de pagos y periódicos que lo regulan

Artículo 34°- Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea etc. pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del CST y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general. Las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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
3. 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%).
4. 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 (artículo 18, Ley 50 de 1990).

Artículo 35°- Jornal. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (artículo 133. CST)

Artículo 36°- Lugar para el pago. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese.

Artículo 37°- Forma y periodo de pago. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. Según convenio el pago se hará quincenal.
2. 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 a más tardar con el salario del periodo siguiente (artículo 134, CST)

CAPITULO X

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos Laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo, Pruebas de alcoholimetría.

Artículo 38°- *Gestión en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial.* Es obligación de FABRIFEEED S.A.S., 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 Integral, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 39°- *Prestación del Servicio Médico.* Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán en la EPS en donde aquellos se hallan inscritos, ARL, o a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 40°- *Aviso de enfermedad o de accidente.* Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo o sufra un accidente, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente de la EPS o de la ARL, según sea el caso, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Parágrafo 1. FABRIFEEED S.A.S., no se responderá por la agravación que se presenten por las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier enfermedad o accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o someterse al examen en la oportunidad debida. El aviso de que trata este artículo podrá ser dado por un familiar o un compañero del trabajador.

Parágrafo 2. Para que toda ausencia al trabajo por enfermedad sea justificable, se requiere su demostración con el correspondiente certificado de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentra afiliado el trabajador. En consecuencia, FABRIFEEED S.A.S., no reconocerá el valor de los días no trabajados con la razón de enfermedad si el mencionado certificado de incapacidad no es presentado en la empresa.

Artículo 41°- *Tratamiento.* Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos 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.

Artículo 42°- *Prevención de Riesgos Laborales.* 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 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 1. 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 Sistema de Gestión Integral SST (Seguridad, Salud en el Trabajo), de FABRIFEEED S.A.S., que la 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 (Artículo 91 de 1295 de 1994).

Artículo 43°- *Accidente.* 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 y se tomará todas las medidas que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

Artículo 44°- Comunicación en caso de Accidente. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 45°- Estadísticas de Accidentalidad. FABRIFEEED S.A.S., 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 la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en FABRIFEEED S.A.S., deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Artículo 46°- Responsabilidades. FABRIFEEED S.A.S., no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 47°- Legislación aplicable. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 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, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

Artículo 48°- Aplicación prueba de alcoholimetría. Si observamos las conductas que le están prohibidas al trabajador, encontramos que el artículo 60 del CST prohíbe al trabajador *“presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”*, de modo que si el trabajador viola esta prohibición, el empleador debe de alguna forma implementar los mecanismos que le permitan verificar tal situación, por lo que se entiende que este tipo de pruebas serían válidas, pues de otra forma sería imposible probar una causa que la misma ley considera justa para la terminación unilateral del contrato de trabajo, como se desprende del numeral 6 del artículo 62 el código sustantivo del trabajo.

Es por esta razón que FABRIFEEED S.A.S, implemento el seguimiento y control para el consumo de alcohol: se aplicara pruebas de alcoholimetría con el instrumento de medición escogido por la empresa como en este caso el ALCOHOVISOR, se realizaran por los siguientes motivos: por políticas de la empresa, incidente, sospecha, control aleatorio, y se tendrán en cuenta dos tipos de prueba: alcoholimetría en aliento y examen médico, la persona responsable de realizar el control de alcoholimetría en aliento por los diferentes motivos enunciados anteriormente será el Director de Sistemas de Gestión de la empresa o en sus veces a quien designe.

CAPITULO XI Prescripciones de orden

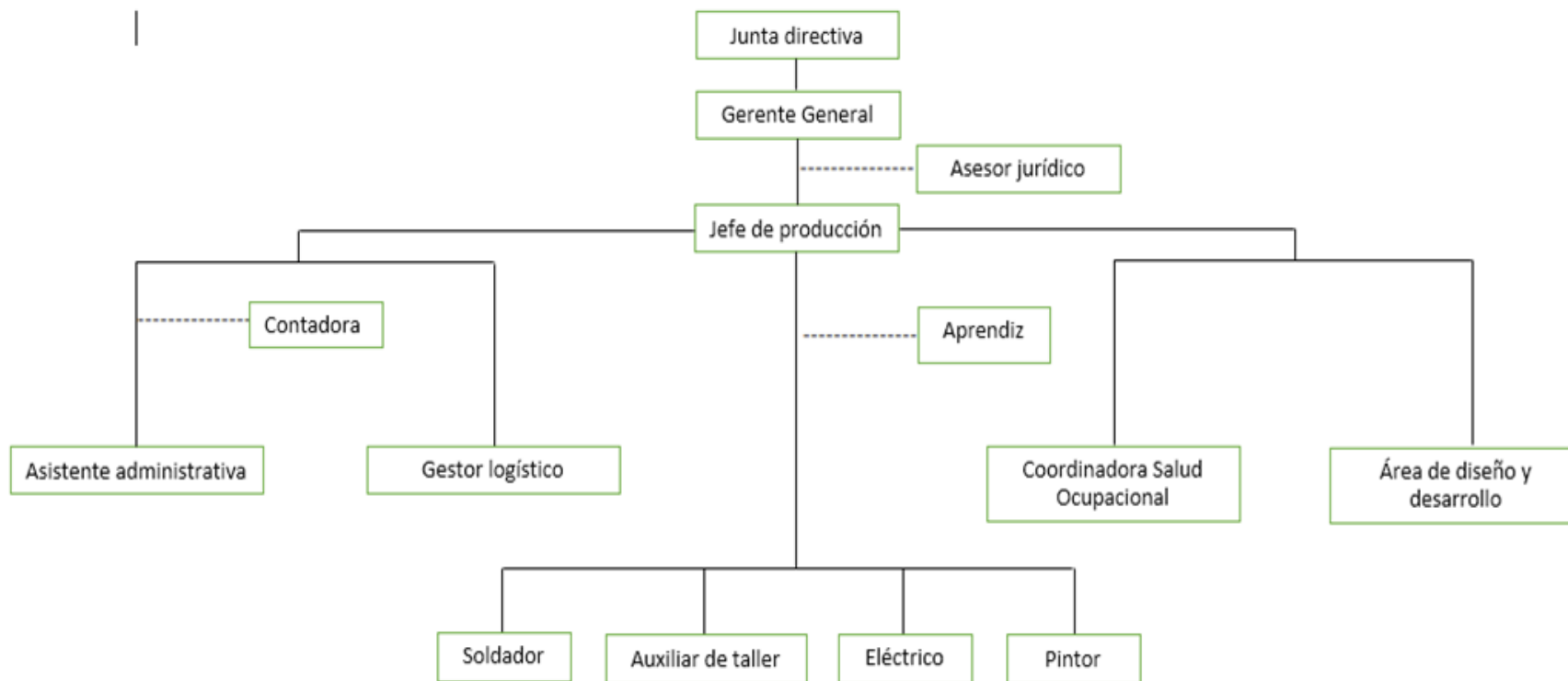
Dirección: carrera 3 N° 23-36 PBX:6156607 Chimita, Giron-santander

Artículo 48° - Deberes Generales de los trabajadores. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros y
- k. Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir oportunamente cuenta de su utilización.

CAPITULO XII Orden Jerárquico

Artículo 49° - Organigrama. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en FABRIFEED S.A.S., es el siguiente:



CAPITULO XIII

Labores prohibidas para mujeres y menores

Artículo 50°- Sustancias Peligrosas. 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 (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

Artículo 51°- Trabajos especiales. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. 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.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas,
7. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
8. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
9. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en presa pesada de metales.
10. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
11. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajados próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
12. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
13. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

Parágrafo 1. Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de 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 medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 decreto 2737 de 1989).

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 Decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XIV

Obligaciones especiales para el empleador y los trabajadores

Artículo 52°- *Obligaciones especiales de la Empresa.* Son obligaciones especiales de FABRIFEED S.A.S:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 33 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el 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 considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su 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 venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la 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 los familiares que con él convivieren; y
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su 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 cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Artículo 53°- *Obligaciones especiales del trabajador.* 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 FABRIFEED S.A.S, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa. Las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación puedan ocasionar perjuicios a FABRIFEED S.A.S., lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades del ramo y observar con suma vigencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, CST). En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en FABRIFEE S.A.S
9. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva en la jornada reglamentaria, colaborando también especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
10. Asistir con puntualidad al trabajo, según horarios asignados y debidamente preparado para iniciar su labor diaria, así como reportarse a su jefe inmediato.
11. Portar el carné de identificación que otorga FABRIFEE S.A.S y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la empresa por razones de cualquier control.
12. Asistir con puntualidad y provecho a las capacitaciones o similares organizados e indicados por FABRIFEE S.A.S., dentro o fuera de la empresa, así como, concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la empresa o sus representantes.
13. Para aquellos trabajadores a quienes FABRIFEE S.A.S., suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
14. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
15. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y las de este reglamento, o las que sean asignadas por la empresa al trabajador en los estatutos y/o manuales de funciones y demás que sean pertinentes al buen desarrollo de FABRIFEE S.A.S.

CAPITULO XV

Prohibiciones especiales para la Empresa y trabajadores

Artículo 54°- Prohibiciones para la Empresa. Se prohíbe en FABRIFEE S.A.S

1. Deducir retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del CST.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionaren cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º. Del artículo 57 del CST., signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, CST)

Artículo 55° - Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o la entidad.
2. Presentarse retardado al lugar de trabajo.
3. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. Así como ingerir o mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
5. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
7. Confiar a otro trabajador, sin autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la empresa, así como, permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisiva, no lo realiza.
8. 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.
9. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
12. Emplear más tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por la empresa o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
13. Transportar en los vehículos de FABRIFEED S.A.S personas u objetos ajenos, sin debida autorización de su jefe inmediato.
14. Crear o alterar documentos para beneficio personal.
15. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la empresa sin autorización expresa de esta.
16. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre FABRIFEED S.A.S.
17. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la empresa o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
18. Las demás prohibiciones incluidas en leyes y reglamentos.

CAPITULO XVI Escala de faltas y sanciones

Artículo 56° - Leves, Graves

Faltas Leves 1°

PRIMERA VEZ	REINCIDENCIA
Amonestación verbal	2°. Amonestación escrita 3°. Suspensión dos (2) días 4°. Terminación Unilateral de Contrato por Justa causa

1. las reiterativas llegadas tarde a la organización dentro de su horario de trabajo y capacitaciones designadas por cualquier funcionario de la empresa con sujeción a las normas internas respecto del tipo de capacitación.
2. La no asistencia a actividades programadas dentro de la empresa.
3. Realizar actividades ajenas al ejercicio de las funciones del cargo.
4. Abusar del uso del teléfono en asuntos no laborales
5. Omitir el uso del carnet de identificación de la Empresa.
6. Vender o comprar artículos, prendas, pólizas, rifas, chances, lotería y mercancía en general en los puestos de trabajo.
7. Asistir al lugar de trabajo sin el uniforme completo o dotación, cuando la empresa lo ha establecido y mantener su apariencia personal adecuada.
8. Entorpecer las labores y todo acto que altere el orden y la disciplina en el lugar de trabajo.
9. Recaudar cuotas o contribuciones entre el personal, salvo aquellas autorizadas.
10. Extralimitarse en la concesión del tiempo compensatorio al personal a su cargo.
11. El uso equipos automotores fuera de los rangos de velocidad y seguridad.
12. contestar aparatos de Comunicación, tales como celulares, radio teléfonos y fijos durante la conducción de vehículos, en horas laborales o en ejercicio de sus funciones o no reportarse con su jefe inmediato.
13. No realizar actividades tendientes al aseo y Organización del área de Trabajo.
14. La no asistencia a charlas 5 minutos programados por el área de SST y a los ejercicios de calistenia.

Faltas Leves 2°

PRIMERA VEZ	REINCIDENCIA
Amonestación Escrita	2°. Suspensión dos (2) días 3°. Terminación Unilateral de Contrato por Justa causa

1. Desobedecer las órdenes o instrucciones que impartan los superiores jerárquicos.
2. Abstenerse de cumplir las normas relativas al medio ambiente, la salud ocupacional, seguridad e higiene del trabajo colocando en riesgo la vida e integridad de las personas.

3. Abstenerse de utilizar durante la jornada de trabajo los implementos de seguridad necesarios y que le han sido suministrados para el desempeño de su labor en forma segura y eficiente.
4. No proveerles a los subalternos nuevos las instrucciones específicas del puesto de Trabajo.
5. No usar los elementos de protección necesarios para el normal desarrollo de sus actividades.
6. Obtener una calificación de desempeño, no satisfactoria en alguno de los trimestres por culpa o del trabajador.
7. Usar los equipos de sistemas de trabajo para el ingreso a redes sociales.
8. Abandono del puesto de trabajo sin justa causa o autorización por el jefe inmediato.
9. Escuchar música a altos decibeles dentro de las áreas de trabajo.
10. El incumplimiento de sus funciones y responsabilidades enmarcadas y descritas dentro del manual de funciones y responsabilidades que la organización establecido según el cargo asignado, y que dicho incumplimiento perjudique la operación diaria de la organización afectando la mejora continua.

Faltas Graves 1°

PRIMERA VEZ	REINCIDENCIA
Suspensión tres (3) días	2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Terminación Unilateral de Contrato por Justa causa

1. Permitir a sus subalternos que laboren en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas ilícitas o medicamentos que afecten su capacidad.
2. Ignorar la limpieza general del puesto de trabajo, los equipos, herramientas e instrumentos de trabajo que utilice el trabajador en el cumplimiento de sus funciones.
3. Poner en Riesgo su vida y la de los demás trabajadores y/o Personas que directa o indirectamente se ven involucrados con las actividades laborales.
4. Abstenerse de cumplir las normas relativas al medio ambiente, la salud ocupacional, de seguridad e higiene del trabajo después del primer llamado de atención por parte del jefe directo o persona encargada que puedan poner en riesgo al trabajador y la empresa.
5. El retardo hasta de 20 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
6. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente.
7. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Faltas Graves 2°

PRIMERA VEZ	REINCIDENCIA
Terminación Unilateral de Contrato por Justa causa	No Aplica

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. 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.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. laborar en estado de alcoholemia o bajo el efecto de sustancias psicoactivas.

Artículo 57°- Sanciones. Clasificación de Sanciones. Se establece de acuerdo a las faltas del artículo anterior, las siguientes sanciones:

- a) Amonestación Verbal
- b) Amonestación Escrita
- c) Suspensión
- d) Terminación Unilateral de Contrato por Justa causa.

NOTA: Para las faltas enunciadas anteriormente se aplicará además de las sanciones disciplinarias, una sanción pedagógica donde el trabajador dará una charla de cómo corregir la falta cometida y no volver a reincidir.

Artículo 58°- Proceso Sancionatorio. El proceso sancionatorio se iniciara con el formato apertura de Sanción en el cual se definirá los datos generales del trabajador la falta que se le imputa, identificación de la justa causa, esta se notificará personalmente y por escrito en un término no superior a cinco (5) días hábiles desde el conocimiento de la falta, si no existiera forma de comunicar personalmente al trabajador, se deberá notificar por edicto en las carteleras de la compañía en un término no superior de dos (2) días hábiles; el aviso además deberá informar al trabajador que dispone de dos (2) días hábiles para realizar los descargos que consideren necesarios a fin de ejercer su derecho a la defensa, y adjuntara las pruebas que considere necesarias aportar; una vez culminados los días hábiles anteriormente mencionados se hará la recepción y análisis de los descargos presentados por el trabajador y un término de un día hábil se notificará al trabajador personalmente o por edicto sobre la definición de la sanción, si el trabajador se encuentra fuera de las instalaciones administrativas, se podrá suspender el termino de respuesta o descargos hasta tanto no se encuentre en las instalaciones administrativas, o se le notificara que deberá enviarlos por el medio más expedito.

Parágrafo 1. Cuando la sanción sea gravísima no se permitirá el ingreso del trabajador ni el cumplimiento de sus funciones hasta tanto no se culmine el proceso sancionatorio que declare la terminación unilateral del contrato o el archivo de la investigación.

Parágrafo 2. Para dar inicio a cualquier proceso sancionatorio deberá existir un elemento material probatorio que demuestre la ocurrencia del hecho, el funcionario que sea superior que este dentro del orden jerárquico definido por la empresa, será el que defina la sanción de acuerdo al anteriormente descrito y sobre este recae la imposición de tal sanción al presunto infractor, este deberá llevar a cabo todo el procedimiento y presentar la culminación de este al representante legal o gerente, por escrito donde manifieste todo el proceso, las pruebas, descargos y demás documentos que hagan parte de la investigación o proceso sancionatorio.

Parágrafo 3. Cuando la sanción remita la terminación Unilateral del Contrato, se cancelarán todos los estamentos laborales legales requeridos, sin un término no mayor de diez (10) días hábiles una vez notificado para el pago de dichos estamentos, se consignarán estos valores en el Banco de acuerdo a los lineamientos legales sobre dicho ítem.

Parágrafo 4. El superior jerárquico que imponga la sanción, deberá además imponer una sanción pedagógica sobre el TRABAJADOR infractor enunciada anteriormente. Ver (1.2 clasificación de sanciones)

Parágrafo 5. El empleador podrá usar todos los elementos o medios técnicos o tecnológicos necesarios para realizar las pruebas de alcoholemia o consumo de drogas psicoactivas.

Artículo 59°- *Comprobación de faltas.* Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

Artículo 60°- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

Parágrafo 1. En ningún caso las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador

Parágrafo 2. La tipificación de faltas graves o leves, puede realizarse libremente, siempre y cuando tales faltas no menoscaben el honor la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores (Artículo primero ordinal u. de la Ley 50 de 1990)

CAPITULO XVII

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

Artículo 61°- *Reclamos.* Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de gerente general o ante su Superior Jerárquico, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

Artículo 62°- *Asesoramiento sindical.* Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

Parágrafo. En la Empresa FABRIFEED S.A.S., no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVIII LEY 1010 DE 2002

ACOSO LABORAL: DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE SOLUCIÓN

Artículo 63°- Definición. 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.

Artículo 64°- Modalidades. 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.

Parágrafo 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas.

Artículo 65°- Campo de Aplicación. El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se les aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

Artículo 66°- Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Mecanismos de prevención de actos de acoso laboral en la empresa

Artículo 67°- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 68°- *Mecanismos de Prevención:* En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos;
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 69°- *Procedimiento.* Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento

1. La empresa tendrá un Comité conformado según lineamientos establecidos en la resolución número 0652 del 2012 CAPITULO II ARTICULO 3°, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo amerita.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. 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,
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada tres meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuerte necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

Artículo 70 Procedimiento Para Imponer Sanciones

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite para garantizar los derechos al debido proceso. Siempre el trabajador tendrá la oportunidad de presentar sus pruebas que considere.

Nota: manual de procedimiento del proceso disciplinario.

Artículo 71 MANUAL DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA TRABAJADORES

1. Hacerle la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario dirigida a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.
2. La formulación de los cargos imputados, o presuntas faltas, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que estas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

3. Definición de las consecuencias de la conducta, La Corte Constitucional señala que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta que pueden conducir a una sanción, como la respectiva consecuencia o la terminación de un contrato de trabajo deben estar previstas en forma previa, expresa y precisa en el Reglamento Interno de la empresa.
4. La entrega al imputado de todas las pruebas que demuestran los cargos formulados. Es necesario entregar al trabajador sujeto del proceso disciplinario las pruebas con las que cuente la compañía para hacer la citación a descargos, sin dejar de tener presente que existen normas que protegen la reserva de ciertos documentos y el derecho a la intimidad de los demás trabajadores.
5. La indicación de un término durante el cual el empleado debe formular descargos, controvertir las pruebas que se tienen en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos y desvirtuar las que tiene la compañía.
6. Las posibles sanciones que se pueden imponer teniendo en cuenta que la sanción debe ser proporcional a los hechos que la motivaron. La posibilidad para el trabajador, sujeto de un proceso disciplinario, de poder controvertir mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquel que impone la sanción a como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.
7. El pronunciamiento definitivo del empleador debe constar en un acto motivado y la decisión debe ser coherente con los cargos formulados y las pruebas tenidas en cuenta dentro del respectivo proceso disciplinario.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCESO DISCIPLINARIO

1. Presunción de inocencia. – En caso de duda se beneficia al investigado.
2. Derecho a la contradicción de las pruebas;
3. Imparcialidad; La sanción debe estar contenida en una ley o en el Reglamento Interno.
4. cosa juzgada; No se puede juzgar dos veces por el mismo hecho.
5. Doble instancia: En el evento que la decisión sea tomada por el inmediato superior, tendrá derecho a solicitar se revise la decisión por el superior jerárquico quien tendrá el poder de modificar la decisión o confirmarla según el caso.

CAPITULO XIX RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 72: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente general o ante su Superior Jerárquico los tramitará y resolverá con justicia y equidad.

ARTÍCULO 73: Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refiere los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XX. PUBLICACIONES

ARTÍCULO 74: Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. El presente Reglamento será publicado en la Sede de las Oficinas Principales del Empleador y en las Oficinas de todas y cada una de las Sucursales y Agencias que el empleador tenga establecidas en el país. mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos.

PARAGRAFO. El empleador dará a conocer el contenido del presente Reglamento Interno de Trabajo a todos y cada uno de sus trabajadores.

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

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

CAPITULO XXI VIGENCIAS

ARTÍCULO 75: El presente reglamento empezará a regir ocho (8) días después de su publicación realizada en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Artículo 121 C.ST.)

CAPITULO XXII Disposiciones finales

Artículo 76°- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido FABRIFEED S.A.S

CAPITULO XXIII Cláusulas ineficaces

ARTÍCULO 77: producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 C.S.T.)

FECHA DE ACTUALIZACION DEL PRESENTE REGLAMENTO: 15/05/2019

FLORENTINO TORRES M.
Gerente General
FABRIFEED S.A.S
15/05/2019