

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por **RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.** domiciliada en el Km 2 vía a Cali – Cavasa Callejón Las Palmas Bodega 8 CANDELARIA - VALLE, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto **RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.** 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 sólo pueden ser favorables al trabajador con base en lo estipulado por el código sustantivo del trabajo.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.** deben traer los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso;
- b) Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años;
- c) Certificado del último patrono o empleador con quién haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado,
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado,
- e) Certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la policía., actualizado a la fecha de su presentación a **RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.**
- f) Permiso de Protección Temporal, en los casos que sea aplicable.

PARÁGRAFO 1: Es obligatorio para el ingreso a prestar las labores los siguientes exámenes médicos enlistados por cargos a continuación:

Área de trabajo/ GES	Cargo (s)	Examen médico pre ingreso	Examen médico control periódico	Periodi cidad	Examen médico de egreso
ADMINISTRATIVA	GERENTE GENERAL	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular Examen optométrico Audiometría tonal	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular Examen optométrico	Cada 2 años	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular
OPERATIVO	INGENIERO	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Examen optométrico, Test de visión de colores Audiometría tonal Espirometría En caso de conducción de vehículos: Test psicológico y Pruebas de coordinación motriz para conducción	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Examen optométrico, Test de visión de colores Audiometría tonal Espirometría En caso de conducción de vehículos: Test psicológico y Pruebas de coordinación motriz para conducción	Cada año	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Audiometría tonal, en caso de que el examen anterior tenga más de 1 año. Espirometría, en caso que el examen anterior tenga más de 1 año.
ADMINISTRATIVA	JEFE ADMÓN. Y FINAN	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular Examen optométrico Audiometría tonal	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular Examen optométrico	Cada 2 años	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular
OPERATIVO	JEFE DE PLANTA	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Examen optométrico, Test de visión de colores Audiometría tonal Espirometría En caso de conducción de vehículos: Test psicológico y Pruebas de coordinación motriz para conducción	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Examen optométrico, Test de visión de colores Audiometría tonal Espirometría En caso de conducción de vehículos: Test psicológico y Pruebas de coordinación motriz para conducción	Cada año	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Audiometría tonal, en caso que el examen anterior tenga más de 1 año. Espirometría, en caso que el examen anterior tenga más de 1 año.
ADMINISTRATIVA	ASISTENTE ADMÓN. Y CONTABLE	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular Examen optométrico Audiometría tonal	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular Examen optométrico	Cada 2 años	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular

OPERATIVO	CONSERJE	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Examen optométrico Audiometría tonal Espirometría	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Examen optométrico Espirometría	Cada año	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Espirometría, en caso que el examen anterior tenga más de 1 año.
ADMINISTRATIVA	OFICIOS VARIOS	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Examen optométrico Audiometría tonal Espirometría	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Examen optométrico Espirometría	Cada año	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Espirometría, en caso que el examen anterior tenga más de 1 año.
OPERATIVO	OPERARIOS PLANTA DE ALIMENTOS ANIMALES	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Examen optométrico, Test de visión de colores Audiometría tonal Espirometría En caso de trabajo en alturas y espacios confinados: Perfil de lípidos (Colesterol total, Colesterol HDL, Colesterol LDL, Triglicéridos), Glicemia pre En caso de conducción de vehículos: Test psicológico y Pruebas de coordinación motriz para conducción En caso de manipulación de alimentos: Frotis faríngeo, Coprológico, KOH de uñas de las manos	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Examen optométrico, Test de visión de colores Audiometría tonal Espirometría En caso de trabajo en alturas y espacios confinados: Perfil de lípidos (Colesterol total, Colesterol HDL, Colesterol LDL, Triglicéridos), Glicemia pre En caso de conducción de vehículos: Test psicológico y Pruebas de coordinación motriz para conducción En caso de manipulación de alimentos: Frotis faríngeo, Coprológico, KOH de uñas de las manos	Cada año	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Audiometría tonal, en caso que el examen anterior tenga más de 1 año. Espirometría, en caso que el examen anterior tenga más de 1 año.

OPERATIVO	OPERARIOS PLANTA DE MADERA PLÁSTICA	<p>Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio</p> <p>Examen optométrico, Test de visión de colores Audiometría tonal Espirometría</p> <p>En caso de conducción de vehículos: Test psicológico y Pruebas de coordinación motriz para conducción</p>	<p>Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio</p> <p>Examen optométrico, Test de visión de colores Audiometría tonal Espirometría</p> <p>En caso de conducción de vehículos: Test psicológico y Pruebas de coordinación motriz para conducción</p>	Cada año	<p>Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio</p> <p>Audiometría tonal, en caso que el examen anterior tenga más de 1 año.</p> <p>Espirometría, en caso que el examen anterior tenga más de 1 año.</p>
OPERATIVO	AUX MANTENIMIENTO	<p>Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio</p> <p>Examen optométrico, Test de visión de colores Audiometría tonal Espirometría</p> <p>En caso de trabajo en alturas y espacios confinados: Perfil de lípidos (Colesterol total, Colesterol HDL, Colesterol LDL, Triglicéridos), Glicemia pre</p> <p>En caso de conducción de vehículos: Test psicológico y Pruebas de coordinación motriz para conducción</p> <p>En caso de manipulación de alimentos: Frotis faríngeo, Coprológico, KOH de uñas de las manos</p>	<p>Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio</p> <p>Examen optométrico, Test de visión de colores Audiometría tonal Espirometría</p> <p>En caso de trabajo en alturas y espacios confinados: Perfil de lípidos (Colesterol total, Colesterol HDL, Colesterol LDL, Triglicéridos), Glicemia pre</p> <p>En caso de conducción de vehículos: Test psicológico y Pruebas de coordinación motriz para conducción</p> <p>En caso de manipulación de alimentos: Frotis faríngeo, Coprológico, KOH de uñas de las manos</p>	Cada año	<p>Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio</p> <p>Audiometría tonal, en caso que el examen anterior tenga más de 1 año.</p> <p>Espirometría, en caso que el examen anterior tenga más de 1 año.</p>

TRANSPORTE	CONDUCTOR	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Examen optométrico, Test de visión de colores Audiometría tonal En caso de conducción de vehículos: Test psicológico y Pruebas de coordinación motriz para conducción	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Examen optométrico, Test de visión de colores Audiometría tonal En caso de conducción de vehículos: Test psicológico y Pruebas de coordinación motriz para conducción	Cada año	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular y respiratorio Audiometría tonal, en caso que el examen anterior tenga más de 1 año.
ADMINISTRATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVA Y VENTAS	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular Examen optométrico Audiometría tonal	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular Examen optométrico	Cada 2 años	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular
COMERCIAL	VENDEDOR	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular Examen optométrico Audiometría tonal	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular Examen optométrico	Cada 2 años	Examen Médico Ocupacional, con énfasis en osteomuscular

PARÁGRAFO 2: El empleador podrá establecer en el reglamento, todos los documentos 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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenece; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo

(Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S., las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 4. 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, C.S.T.).

ARTICULO 5. 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 período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7 Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.). Conforme SENTENCIA T 978 DEL 8 DE OCTUBRE DE 2004.

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. 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 RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, C.S.T.)

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Días laborables de lunes a viernes:

- Hora de entrada 8:00 a.m.
- Hora de salida 5:00 p.m.

Sábado

- Hora de entrada 8:00 a.m.
- Hora de salida 12:00 p.m.

Períodos de descanso De 01:00 p.m. a 2:00 p.m.

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.

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (L.50/90, art. 20, literal c).

2. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo del modelo de reglamento interno de trabajo, en aquellas empresas que desarrollen labores que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (C. S. del T. art. 166).

3. Para implementar los horarios especiales de trabajo señalados en los dos numerales anteriores, lo mismo que la jornada especial, es absolutamente necesaria la aprobación administrativa del reglamento interno 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 RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. es de carácter obligatorio.

PARÁGRAFO 3° RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. autoriza a los trabajadores que a bien lo quieran a realizar compensación de horas extras los sábados. Las solicitudes de compensación de horas se harán por escrito a la Gerencia con el fin de ser aplicadas. Las horas compensadas no podrán de ser más de 4 horas a la semana.

PARÁGRAFO 4° En todos los artículos del presente Reglamento, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 44 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigor de la Ley 2101 de 15 de Julio de 2021, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el Artículo 3 de la misma, así:

DESDE EL 15 DE JULIO DE 2021 HASTA EL 14 DE JULIO DE 2023	Implementación gradual Ley 2101 de 15 de Julio de 2021. Artículo 3	Jornada laboral semanal
DESDE EL 15 DE JULIO DE 2023 HASTA EL 14 DE JULIO DE 2024	Transcurridos dos años a partir de la entrada en vigor de la Ley	47 horas semanales
DESDE EL 15 DE JULIO DE 2024 HASTA EL 14 DE JULIO DE 2025	Transcurridos tres años a partir de la entrada en vigor de la Ley	46 horas semanales
DESDE EL 15 DE JULIO DE 2025 Y EN ADELANTE.	A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la Ley. se reducirán dos horas por cada año hasta llegar a 42 horas a la semana	2025: 44 horas semanales
		2026: 42 horas semanales

PARAGRAFO 5°. Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de esta o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9. Trabajo ordinario y nocturno aplica de acuerdo con el art. 10 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

PARAGRAFO TRANSITORIO: Lo dispuesto en este artículo entrará en vigor a partir del 26 de diciembre de 2025.

PARAGRAFO 1: El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, 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 a 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 día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO 2°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 3°. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

ARTICULO 10. 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.).

El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

PARAGRAFO: Límite al Trabajo Suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas

diarias y doce (12) semanales. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente.

ARTICULO 11. Remuneración en días de descanso obligatorio.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

PARÁGRAFO 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 2°. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

ARTICULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

1. 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 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (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 (L. 50/90, art. 24).
5. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

PARÁGRAFO 4°. RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 13. RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 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.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 14. 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 jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. 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 trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1°, dic. 22/83).

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 5°, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

PARÁGRAFO. 3 el trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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 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).

ARTICULO 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 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 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. 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. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 17. 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, C.S.T.).

ARTICULO 18. La época de las vacaciones debe ser señalada por RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. 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, C.S.T.).

ARTICULO 19. 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 20. El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 21. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

ARTICULO 22. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 24. RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. concederá a sus trabajadores los siguientes permisos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso

fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias en todo caso el aviso de solicitud de permiso no podrá ser superior a un día después del conocimiento de la grave calamidad, salvo caso fuerza mayor o caso fortuito, en todo caso la solicitud de permiso por calamidad doméstica se solicitara por parte del trabajador de manera escrita y el empleador dará respuesta al trabajador informando el número de días que se le otorgara para el respectivo permiso.

Se entenderá como grave calamidad domestica:

- a. Hospitalización o incapacidad de cónyuge o compañero permanente y parientes hasta el primer grado de consanguinidad
- b. Incendio, inundación, derrumbe o cualquier otro evento que genere destrucción de la vivienda del trabajador.
- c. Verse envuelto el trabajador, su cónyuge o compañero permanente o sus parientes hasta el primer grado de consanguinidad en un accidente de tránsito que ocasione lesiones a los conductores o pasajeros.
- d. Ser víctima de hurto calificado o agravado el trabajador.

- e. Todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- Licencia por Luto: RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. concederá a sus trabajadores en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado 2° de consanguinidad, 1° de afinidad, y 1° 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 licencia por luto de que trata este numeral.
- Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Art. 1 ley 1280 de 2009, que adicionó el artículo 57 del C.S.T.
- En los casos de citas médicas, el trabajador deberá solicitar el permiso por escrito en el formato que designe RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. y con una antelación mínimo de tres días, en el permiso de cita médica se dejará constancia de la hora y fecha de la cita médica y se le otorgará el permiso por parte del empleador no mayor a media jornada laboral según el criterio del empleador. Una vez el trabajador retorne a su trabajo deberá presentar constancia de su asistencia al servicio médico.

La licencia otorgada en caso de cita médica será remunerada por hasta 2 horas cuando se trate de cita con medicina general y de 4 horas cuando se trate de medicina especializada. Una vez superados estos términos la licencia será no remunerada y no podrá en ningún caso exceder más de media jornada de trabajo.

Cuando el trabajador tenga a su cargo hijos menores de edad o se haga cargo de adultos mayores que requieran acompañamiento, se

otorgara licencia para citas médicas, se aplicaran las mismas reglas establecidas en el párrafo anterior en cuanto a la licencia otorgada por este evento.

- En el caso de licencias y permisos distintos al ejercicio del derecho al sufragio, el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, grave calamidad doméstica debidamente comprobada, servicio médico, comisiones sindicales inherentes a la organización, entierro de compañeros, el trabajador deberá diligenciar el formato que designe el empleador con una antelación mínima de cinco días, a la cual el empleador dará respuesta informando si este permiso es o no remunerado y las condiciones del mismo.

PARAGRAFO TRANSITORIO. Tendrá vigencia hasta Julio de 2026, momento en el que dejará de surtir efectos. En virtud de facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia sin afectar los días de descanso, se tendrán como día de la familia para el primer semestre de cada año: el día correspondiente al sábado santo y para el segundo semestre de cada año, se sorteara entre los trabajadores el día 24 o 31 de diciembre, siempre que sean días laborales. Esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario para cada situación.

CAPITULO VII
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS
Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 25: 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. El empleador evaluará las capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
3. También se tendrá en cuenta para la determinación del salario el esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
4. Se analizarán las responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.
5. Serán determinantes las condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor
6. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, 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.

- a) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. 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.
7. 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%).
8. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ARTICULO 26: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTICULO 27. El pago de los salarios o sueldo se efectuará por medio de transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador proporcione por escrito junto con la correspondiente certificación bancaria.

PERIODOS DE PAGO

ARTICULO 28. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

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

ARTICULO 29. Es obligación de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES 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 laboral de conformidad al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. permanentemente realizará las evaluaciones médicas ocupacionales y los estudios de puesto de trabajo que exigen las leyes vigentes, incluyendo la Resolución 2346 de 2007, con el fin de monitorear las posturas corporales y demás factores que puedan influir en la salud del trabajador, y con el apoyo de la ARL.

ARTICULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 31. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante y dirigirse a su EPS asignada el cual será 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 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. 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 33. 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 RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. 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. Los trabajadores deben acoger las instrucciones y parámetros establecidos en el presente reglamento relacionados con el autocuidado, así como los lineamientos, normatividad y acatar los protocolos de bioseguridad exigidos para efectos de prevenir y mitigar el contagio del virus COVID 19, así como otras situaciones de pandemia, o similares relacionadas con problemáticas de salud pública que impidan el desarrollo de la misión Institucional producto de reconocimiento por parte de entes gubernamentales.

PARÁGRAFO 2. 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 de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la respectiva empresa, 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 (D. 1295/94, art. 91).

ARTICULO 34. En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, reportarlo a la ARL, ya sea virtual o físico, se remitirá al centro médico más cercano autorizado y tomará 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 Único 1072 de 2015 y Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO 35. 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.

ARTICULO 36. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la

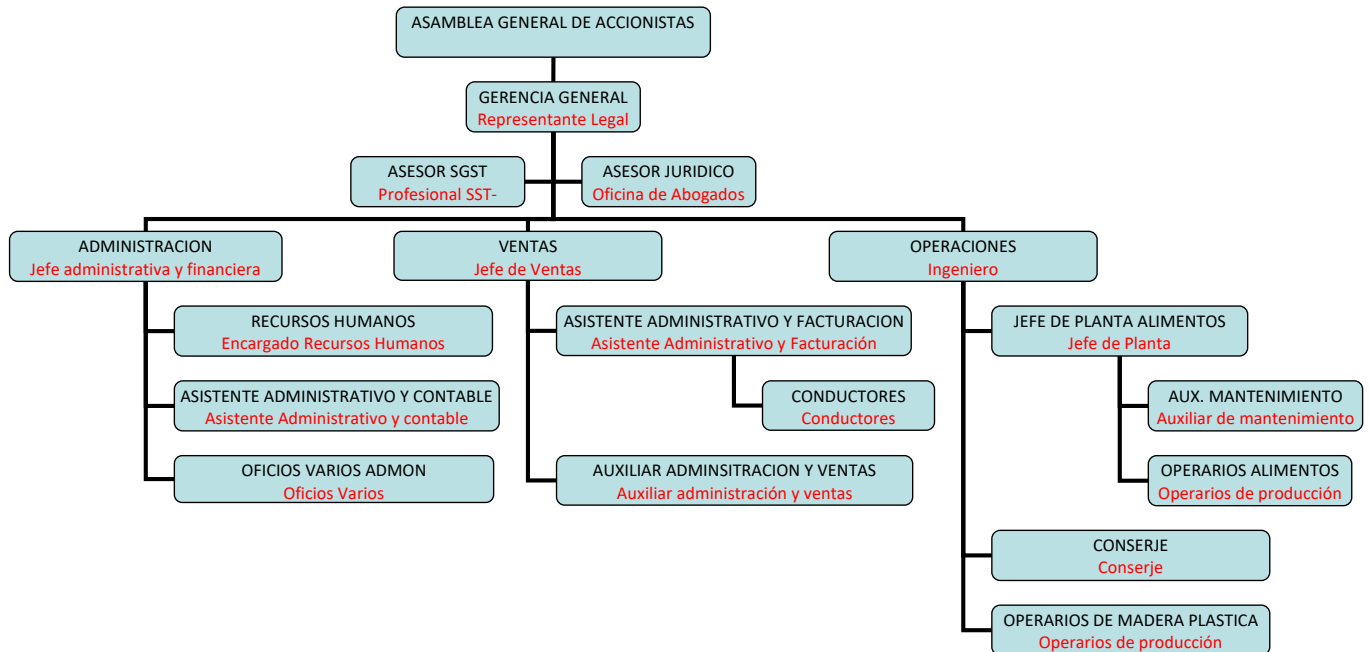
gravedad y la frecuencia de los accidentes laborales o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de laboral o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica 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.

ARTICULO 37. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. 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. Así como el decreto número 1072 de 2015 expedido por el Ministerio del Trabajo.

CAPITULO IX ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 38. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:



PARÁGRAFO 1: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, el jefe Administrativo y Contable en primera instancia y la Gerencia General en segunda instancia, o a quien estas personas deleguen por escrito.

PARÁGRAFO 2: El manual de funciones de cada cargo especificado en el organigrama hace parte integral del reglamento de trabajo.

CAPITULO X GENERALES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 39. Además de lo expresamente estipulado en el contrato de trabajo, convenciones colectivas, pactos y fallos arbitrales, son obligaciones y deberes generales de los trabajadores los siguientes:

DEBERES:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- 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 RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.
- e) Ejecutar los trabajos que le confien 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 toda ocasión;
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. 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.
- k) Mantener su área de trabajo limpia y ordenada.
- l) Cumplir las normas y procedimientos establecidos por RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. y por los superiores jerárquicos.

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 40. Son obligaciones especiales de los trabajadores:

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

RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES 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 pueda ocasionar perjuicios a RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES 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, así como los equipos de emergencia.
4. Responder por los elementos de trabajo, herramientas o productos que se encuentran dentro de las instalaciones de la empresa para desarrollo del objeto del empleador, muebles y enseres, materiales de decoración, materias primas etc. Que el empleador le entregue al trabajador como inventario y para el desempeño de su cargo, los elementos anteriormente mencionados quedan bajo el cuidado y custodia del trabajador quien responderá por la pérdida o mal manejo de estos.
5. Guardar rigurosamente la moral y observar buenas costumbres en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los intereses de los compañeros de trabajo o de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (CST, art. 58).
10. Informar oportunamente la justificación por falta de asistencia a laborar a su Empleador o sus delegados en un término no mayor a un día.
11. Presentar oportunamente la correspondiente incapacidad médica expedida por la E.P.S. o por médico particular en los casos autorizados por RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S., cuando por razones de enfermedad profesional o no profesional no pueda presentarse a laborar.
12. Permanecer en el lugar de trabajo durante la jornada laboral, en caso de ausentismo informarlo por escrito al personal designado.

13. No usar dispositivos electrónicos y de telefonía móvil en el trabajo tales como celulares, tabletas, audífonos en el lugar del trabajo, salvo aquellos dispositivos que son para desarrollar el objeto de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. o provengan de la autorización del empleador.
14. Presentarse a laborar en las instalaciones de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. de manera oportuna sin retrasos de ninguna índole.
15. Guardar absoluta lealtad para con RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.
16. Tener en escrupulosa reserva los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a aquella, lo cual no obsta para que cumplan con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones al contrato, de las disposiciones legales o de este Reglamento. En todo caso, deberá mantener estricta reserva sobre todo dato que obtenga en el ejercicio de sus funciones o por razón de ellas.
17. Comunicar oportunamente a sus superiores, las sugerencias útiles o necesarias para evitarle daño y perjuicios a los intereses de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. o de sus compañeros.
18. Dar aviso inmediato al jefe Inmediato de cualquier accidente o incidente, aún leve, que sufra el trabajador, así como los vehículos o equipos de esta.
19. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo, con su respectivo uniforme.

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

ARTICULO 41. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones 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 accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.

7. 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 considera 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 prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia Los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto.
11. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
14. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
15. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
16. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

17. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 42. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento, sin permiso de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S., cualquier bien de propiedad de esta.
2. Presentarse al trabajo en esta de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas.
4. Faltar al trabajo sin justa causa o impedimento o sin permiso de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S., excepto en los casos de huelga declarada legalmente, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimientos, sea que se participe o no en ellas.
6. Llevar personal acompañante propio o particular en los vehículos de la compañía sin previa autorización de la gerencia general o jefe inmediato.
7. Hacer colectar, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. en objetos distintos del trabajo contratado.
10. Retirarse de su lugar de trabajo sin permiso escrito y sin justificación.
11. Usar dispositivos móviles, tabletas, equipos electrónicos en general salvo los dispositivos que autorice el empleador para el desarrollo del objeto social de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.

12. Presentarse al trabajo pasadas las horas que han sido definidas en los turnos respectivos y llegar tarde de manera injustificada al trabajo.
13. Dañar con intención o por descuido, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

PARÁGRAFO: Para efectos del presente Reglamento de trabajo se considera falta grave la violación a las prohibiciones contenidas en el presente artículo, así como la violación de las obligaciones contenidas en artículo 43 del presente Reglamento.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 43. 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. 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. 2° y 3°).

ARTÍCULO 44. 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 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.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.

14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO. 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 Trabajo y Seguridad 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 (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

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 (D. 2737/89, art. 243).

CAPITULO XII
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y
PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 45. Los mecanismos de prevención de las conductas del acoso laboral, previstos por RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S., constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. y proteja la intimidad, la honra; la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 46. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. 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. Crear espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.
3. Diseñar y aplicar 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 laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral y otros hostigamientos en RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S., que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - d. Establecer límites a la subordinación, a continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora

respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

- e. Evitar la discriminación a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación debido a la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
- f. No Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
- g. Evitar la discriminación a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

- h. Evitar despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
 - i. No Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
 - j. No despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 47. 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 ese procedimiento:

1. RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. tendrá un “Comité de Convivencia Laboral”, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y representantes del empleador, en la cantidad mínima que ordene la ley.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Revisar las evaluaciones del Clima Organizacional que hace periódicamente RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo.
 - b. Formular las sugerencias y consideraciones que estime necesarias según los resultados de las evaluaciones del clima organizacional al Área de Gestión Humana, encargada de su análisis y de la implementación de medidas de índole laboral.
 - c. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - 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 ameritaren.
 - 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 tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.

- f. Conocer de las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el Numeral 2 del Artículo 9°. de la Ley 1010 de 2006.
 - g. Las demás actividades inherentes a las funciones anteriores.
3. Este Comité se reunirá por los menos cada tres meses, salvo que la ley exija reuniones con mayor frecuencia.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité juntamente con el Área de recursos Humana, las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá compromisos de convivencia entre los involucrados.
 5. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, informará de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S., 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 del acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006.

PROHIBICIONES A RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.

ARTÍCULO 48. Se prohíbe a RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que no esté autorizada por la ley, o por el trabajador, u ordenada por autoridad competente.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos 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, autorizar o tolerar 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 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

CAPITULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 49. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art.114).

ARTICULO 50. constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el código sustantivo del trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la empresa y en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 39, 40 y 42 del presente reglamento.

ARTICULO 51. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. leves.
2. Graves.

PARÁGRAFO: calificación de las faltas. la levedad o gravedad de las faltas la determinará las personas que se mencionan en el parágrafo 1 del artículo 38, atendiendo los siguientes criterios:

- a. el grado de culpabilidad
- b. la afectación del servicio
- c. el nivel jerárquico del infractor
- d. la trascendencia de la falta
- e. el perjuicio ocasionado a la empresa
- f. la reiteración de la conducta
- g. los motivos determinantes de la conducta
- h. las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTICULO 52. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente reglamento, se consideran como faltas graves:

1. la reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. no informar oportunamente a la empresa sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;
3. el reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.

4. el reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa;
5. no entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la empresa;
6. no atender al personal de la empresa, los clientes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la empresa;
7. sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la empresa;
8. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;
9. conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
10. ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, a de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo;
11. el uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la empresa;
12. suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la empresa;
13. la sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
14. la extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
15. toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

PARÁGRAFO: Para los efectos de este artículo se entiende por reiteradas o sistemática las situaciones que susciten por tres (03) o más veces.

ARTICULO 53. Clases de sanciones. el trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. multa, para las faltas leves.
3. suspensión, para las faltas leves y graves. la amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. La empresa podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el artículo 61 del presente reglamento.

La empresa escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de estas.

ARTICULO 54. la imposición de una multa no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa.

ARTICULO 55. La empresa no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 56. Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar al área de recursos Humanos sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos dentro de los dos (02) días siguientes a la ocurrencia de los mismos, para efectos se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando la empresa tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la dirección de recursos Humanos le notificará al trabajador por escrito dentro de los cinco (05) días siguientes al conocimiento de los hechos objeto de comprobación, para que pueda presentar sus descargos, y se seguirán las siguientes reglas:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez.

Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa

y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 5°. la empresa garantizará el derecho de defensa del trabajador inculcado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la empresa no existe sindicato, la empresa cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Parágrafo 6°. Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no fueren suficientes, la empresa procederá a imponer la sanción de que trata el artículo 53 del presente reglamento.

ARTÍCULO 57. las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el artículo 38 del presente reglamento.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.

CAPITULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 58. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. el cargo de: Gerente/Representante legal o la persona encargada de recursos humanos, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 59. 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 en caso de que exista

PARÁGRAFO. En RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 60. El contrato de Trabajo termina:

Por parte del empleador:

- a. Por muerte del trabajador
- b. Por mutuo consentimiento
- c. Por expiración del plazo pactado;
- d. Por terminación de la obra o labor contratada;
- e. Por liquidación o clausura definitiva de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.;
- f. Por suspensión de actividades por parte de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. durante más de ciento veinte (120) días;
- g. Por sentencia ejecutoriada;
- h. Por decisión unilateral en los casos de ley;
- i. Por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer la causa del contrato

PARÁGRAFO 1: En los casos contemplados en los literales E) y F) de este artículo, RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. deberá adelantar el trámite de rigor ante el Ministerio del Trabajo.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

POR JUSTA CAUSA:

ARTÍCULO 61. Se considera que el trabajador incurre en falta grave y por lo tanto RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. podrá dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo por justa causa, en cualquiera de los siguientes casos:

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 tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S., los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y jefes.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias e instrumentos y demás objetos relacionados o no 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 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 tan 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 un 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 secreto técnico o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.
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 inexecución, 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 renuncia 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. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

PARÁGRAFO 1. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S. deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

ARTICULO 62. Para dar aplicación al numeral 9 del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b) si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
- c) si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

ARTÍCULO 63. Son justa causas para que el trabajador dé por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes, que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones legales y convencionales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 41 y 48 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o Reglamentos.

PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS DEL PERSONAL

ARTÍCULO 64. El procedimiento para la tramitación de reclamos será el siguiente:

- a. Todo trabajador que tenga motivo de reclamación deberá presentarla en forma verbal a su jefe inmediato quien la deberá resolver lo antes posible.
- b. Si el trabajador no encuentra correcta la respuesta de su jefe inmediato, deberá presentar el reclamo al responsable de recursos humanos.

- c. Si el trabajador no encuentra fundada y correcta la respuesta del responsable de recursos humano, podrá acudir al Gerente General. La decisión del Gerente General será final.

CAPITULO XVI TELETRABAJO

ARTICULO 65. La empresa podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –tic– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la universidad.

ARTICULO 66. las modalidades de la ejecución del teletrabajo pueden revestir una de las siguientes formas:

a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.

c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del

empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTICULO 67. Auxilio de conectividad. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CAPITULO XVII PUBLICACIONES

ARTICULO 68. Dentro de tres días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Así mismo se publicará en la pagina web de la empresa.

CAPITULO XVIII VIGENCIA

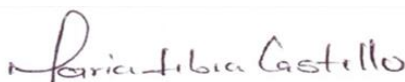
ARTICULO 69. El presente Reglamento entrará a regir al tercer día después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XIX DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 70. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido RECUPERADORES INDUSTRIALES NACIONALES S.A.S.

CAPITULO XIX CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 71. No 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.).



GERENTE

MARÍA LIBIA CASTILLO BELALCÁZAR

C.C. 25.529.435