

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORPRODINCO

CAPITULO I SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES

Art. 1°. – El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de CORPRODINCO identificado con NIT 804003003-2 y con domicilio en la calle 14 # 1-81 barrio La Playa de la ciudad de Cúcuta. Este reglamento hace parte integral de los contratos de trabajo individual y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. El reglamento hace parte de los contratos celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Art. 2°. - Los aspirantes a ser vinculados en calidad de trabajadores deberán surtir el proceso de selección que para cada caso se especifique en la respectiva convocatoria.

Art. 3°. -Sin perjuicio de los requisitos específicos que el empleador establezca para cada convocatoria, esta podrá solicitar al aspirante los siguientes documentos

- Hoja de vida
- Copia legible del documento de identidad
- Copia de los documentos que den constancia de la experiencia o estudio relacionados, tales como actas de grado, certificaciones laborales, diplomas y similares.
- Antecedentes judiciales, antecedentes penales, medidas correctivas, antecedentes fiscales e inhabilidades por delitos sexuales todas estas no pueden tener una fecha superior a 3 meses de expedición

Art. 4°. - Al momento de la contratación el empleador podrá establecer el período de prueba durante el cual se evaluará la aptitud del trabajador para el desempeño de sus funciones y terminar el contrato sin que haya lugar a preaviso o indemnización si se encuentra que el trabajador no es apto.

Art. 5°. - Cuando este sea de 10 meses y de máximo 2 meses para contratos cuya duración sea de 10 meses, superior o cuando se trate de contratos a términos indefinido.

CAPITULO III PERÍODO DE PRUEBA

Art. 6°. - La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

Art. 7°. - El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.)

Art. 8°. - 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 séptimo. Ley 50 de 1990).

Art. 9°. - 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 continuará al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T).

CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Art. 10°. -Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en

dominicales y festivos.

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

Art. 11°. - La jornada de trabajo será de 8 horas y media de lunes a jueves y 8 horas el día viernes para un total de 42 semanales, sin perjuicio de las modificaciones establecidas por la Ley 2101 de 2021.

“A partir del 15 de julio del 2026, la jornada máxima legal en Colombia es de 42 horas semanales”

- 47 horas semanales a partir del 15 de julio del 2023
- 46 horas semanales a partir del 16 de julio del 2024
- 44 horas semanales a partir del 16 de julio del 2025
- 42 horas semanales a partir del 15 de julio del 2026

Art. 12°. -La jornada de trabajo diaria será la que se especifica a continuación, las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

- De lunes a viernes jornada de la mañana de 8:00 a.m. – 12:00 a.m.
- Tiempo de alimentación 12:00 m. – 2:00 p.m.
- De lunes a jueves jornada de la tarde 2:00 p.m. – 6:30 p.m.
- Dia viernes jornada de la tarde 2:00 p.m. – 6:00 p.m.

Parágrafo 1°. -Los días laborables son lunes, martes, miércoles, jueves y viernes.

Parágrafo 2°. -Este horario de jornada laboral puede variar de acuerdo a la necesidad que se presente en cada espacio o lugar de trabajo sin que afecte las ocho (8) horas diarias.

Parágrafo 3°. -Jornada especial. En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporalmente o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas

al día y treinta y seis 36 a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, para 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, aún con el consentimiento del trabajador, contratado para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Artículo 20, literal c) Ley 50 de 1990.

Parágrafo 3°. -También podrá la empresa definir y acordar con el trabajador una jornada de trabajo diferencial con el debido respeto de los derechos irrenunciables que ostenta el trabajador y compensando y remunerando adecuadamente jornadas por fuera del horario diurno.

CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Art. 13°. -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.). (ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO) <Artículo modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025.

Art. 14°. -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 (ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO.).

Art. 15°. -El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del 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. (ARTICULO 134. PERIODOS DE PAGO., ordinal segundo, C.S.T.).

Art. 16°. -La empresa no reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras si no cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este reglamento.

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

CAPITULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

Art. 17°. -Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

2°. Pero el descanso remunerado el 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. 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 reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 diciembre de 1983).

Art. 18°. -El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25, ley 50 de 1990).

Art. 19°. -Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo

arbitral. Este trabajo compensatorio se renumerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

Art. 21°. -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).

Art. 22°. -La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

Art. 24°. -Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

Art. 25°. -Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria: cuando el contrato 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, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 C S.T.).

Art. 26°. - En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

3o. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados. de confianza (artículo 190, C.S.T)

Art. 27°. - Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Art. 28°. - Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso del trabajador fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1961, artículo quinto).

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. parágrafo Ley 5ª de 1990).

CAPITULO IX PERMISOS

Art. 29°. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño del cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada para construir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al cepelio de sus compañeros, siempre avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

-En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste según lo permitan las

circunstancias.

-En caso de cepelio 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 dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, salvo, convención en contrario, y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente. El tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa numeral sexto, artículo (57. C.S.T).

-La empresa concederá permisos remunerados para la asistencia a citas médicas programadas y para atender compromisos escolares de los hijos.

Parágrafo: El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente a aquel en que termine el permiso o licencia. El incumplimiento de esta obligación implica la terminación intempestiva del contrato de trabajo, por abandono voluntario de empleo, salvo fuerza mayor o caso fortuito cuya demostración satisfactoria deberá hacer el trabajador ante la Corporación.

CAPITULO X SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIÓDICOS QUE LO REGULAN

Art. 30°. -Formas y libertad de estipulación.

1° El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por una unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea etc. Pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2° No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajado 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 tale como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus interese. Subsidios y suministros en especie, y en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3° Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4° El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas para esa fecha. Sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, ley 50 de 1990).

Art. 31°. - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con periodos mayores (artículo 133. CST).

Art. 32°. - Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de este cese.

Art. 33°. - El salario se pagará al trabajar directamente o a la persona que él autorice por escrito así

1°El salario en debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo 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 periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (artículo 134, CST).

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

Art. 34°. -El empleador implementará el sistema de seguridad y salud en el trabajo de qué trata el decreto 1072 de 2015, capítulo 6.

Art. 35°. -El empleador implementará la socialización de la política de protección contra la explotación y los abusos sexuales PEAS.

Art. 36°. -Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y con el objetivo de velar por la protección integral del trabajador.

Art. 37°. -Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestarán por EPS (Entidades Promotoras de Salud) en donde aquellos se hallan inscritos estará a cargo del empleador en aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por tal entidad.

Art. 38°. -Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta

imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Art. 39°. -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 la empresa en determinados casos el trabajador que sin injusta causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Art. 40°. -En caso de que por culpa del trabajador se suspenda su afiliación a los servicios de salud los costos de dicho servicio o tratamientos serán por este, sin perjuicio del deber de realizar las gestiones necesarias para reestablecer su afiliación al sistema. Mientras dure desafiado se suspenderá el trabajo.

Art. 41°. -Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Art. 42°. -En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

Art. 43°. - En caso de emergencias sanitarias declaradas por las autoridades competentes, o ante la implementación de medidas preventivas por eventos epidemiológicos de cualquier índole, el trabajador deberá acatar de manera estricta los lineamientos, protocolos y directrices establecidos tanto por las autoridades gubernamentales como por el empleador para mitigar los riesgos asociados. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará falta grave a las obligaciones contractuales del trabajador.

Art. 44°. -En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Art. 45°. -Los trámites para el pago de las incapacidades y licencias de paternidad/maternidad estarán a cargo del empleador, conforme lo establezca El Código Sustantivo del Trabajo (ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO.C.S.T). Modificado por la Ley 2114 de 2021

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

Art. 47°. - De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancia en que ocurrió, nombre de los testigos especiales. Si lo hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

Art. 48°. - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 1072 de 2015 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Resolución 0312 de 2019, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO XII PREINSCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

Art. 49°. - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes

- a) Obrar conforme a la visión, misión y valores éticos del empleador
- b) Respeto y subordinación a los superiores
- c) Respeto a sus compañeros de trabajo
- d) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores
- e) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa
- f) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible
- g) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada comedida y respetuosa
- h) Ser verídico en todo caso
- i) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden moral y disciplina general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- k) 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.

Parágrafo -Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autorizada pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dádivas (artículo 126, parágrafo C.S.T)

Nota: Es viable que el empleador, según los requerimientos de las labores desplegadas por la

empresa establezca en este capítulo deberes adicionales o diferentes a los enumerados en el presente modelo. En todo caso, tales prescripciones no pueden afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, al tenor del artículo primero, ordinal b de la Ley 50 de 1990.

CAPITULO XIII ORGANIGRAMA

Art. 50°. - El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:



Parágrafo -De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes:

CAPITULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

Art. 51°. - Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la

seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto de establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respecto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que los 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 partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por la culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandarla su regreso al lugar donde resida anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodos de lactancias los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. 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 No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a sin 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 las mismas.

13. No practicar conductas que constituyan acoso laboral descritas en la Ley 1010 de 2006 enumeradas a continuación:

-Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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

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

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

-Inequidad laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

-Desprotección laboral: toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad

del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) o Colpensiones a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 C.S.T.).
16. Asistir puntualmente a las capacitaciones que CORPRODINCO programe horario diferente al del trabajo, cuando se comprometa a ello.
17. Utilizar los medios de comunicación y equipos solo para el desempeño eficientes de las funciones propias del cargo.
18. Al personal que se le asigne conducir vehículos de CORPRODINCO, deberá solicitar y verificar el estado de los vehículos en cuanto a su estado mecánico y de documentación exigida por la normatividad vigente.
19. Observar y cumplir la normatividad existente en caso de accidente de tránsito que involucre vehículos de CORPRODINCO.
20. Actuar con fidelidad, lealtad, honestidad, legalidad y verdad en todas las actividades relacionadas con las prácticas, su conducta personal y otros asuntos de la entidad.
21. Rechazar cualquier práctica que pueda conducir a obtener beneficios personales para él o para miembros de su familia, diferentes a los originados por la relación laboral, que serán considerados como actos de corrupción.

Art. 52°. - Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa 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 la empresa lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma vigencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
9. No desperdiciar ni dar uso diferente al indicado a los insumos que el empleador haya puesto en custodia del trabajador o le haya suministrado para la prestación de sus servicios.
10. Usar los elementos de protección personal que el empleador indique y suministre para garantizar la seguridad del trabajador y los participantes durante la prestación del servicio.
11. Asistir a las capacitaciones, conferencias, eventos y demás actividades que se indiquen en desarrollo del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
12. Las demás que deriven de la naturaleza del contrato las funciones del cargo, este

reglamento y los demás que lo complementen o adicionen y las que sean indicadas por el empleador.

CAPITULO XV PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORES

Art. 53°. - Se prohíbe a la empresa

1. Deducir retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150,151,152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionaren cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.)

Art. 54°. - Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o

de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.

4. No asistir o llegar tarde al lugar de prestación del servicio de manera persistente sin autorización del empleador o justificación suficiente. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

5. Disminuir de manera intencional el ritmo de ejecución de sus labores o promover conductas similares entre sus compañeros de trabajo, sea que participe de ellas o no. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

6. Usar para fines distintos los bienes o insumos que el empleador o puesto a disposición del trabajador para el desarrollo de sus labores. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

7. Dedicarse durante el tiempo de su jornada laboral a realizar actividades diferentes a las inherentes de su cargo o aquellas que le hayan sido encargadas por el empleador. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

8. No entender, sin debida justificación, las órdenes dadas por el empleador, sus representantes o superiores jerárquicos para la prestación del servicio. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

9. Tomar parte en discusiones, riñas, peleas y agresiones en los establecimientos del empleador, o fuera de estos, pero actuando en calidad de trabajador. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

10. Violar su deber de mantener en secreto la confidencialidad de la información a la que

tenga acceso con ocasiones de su calidad de trabajador, de conformidad con la definición de confidencialidad contenida en el contrato o reglamento aplicables. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

11. Delegar la realización de las funciones propias de su cargo o las que se le hayan encomendado sin autorización del empleador o sus supervisores. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

12. Recibir pagos o cualquier otra clase de beneficios por parte de terceros distintos del empleador para la realización de funciones propias de su cargo o que le hayan sido encomendadas. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

13. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la CORPRODINCO, excepto en los casos de fuerza mayor, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

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

15. Negociar artículos o mercancías, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda dentro de las instalaciones de la Corporación.

16. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Corporación en objetivos distintos del trabajo contratado.

17. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes, publicaciones en redes sociales o escritos en detrimento de la reputación, honra o dignidad de los trabajadores o de los directivos de la Corporación.

18. Vender o traspasar a cualquier título a terceras personas la dotación o el uniforme de Corporación entrega para ser utilizada en el trabajo.

19. Promover en horas de trabajo tertulias o mítines, de carácter religioso o político.

20. Cambiar el uso de los materiales y equipos que salgan de Almacén de CORPRODINCO con destino a determinada parte sin que se autorice.
21. Hacer cambio de turno sin permiso expreso del superior dado por escrito.
22. La entrada a secciones o dependencias en donde no tengan labores a realizar.
23. Introducir o sacar de las instalaciones u oficinas, objetos de cualquier naturaleza sin permiso escrito.
24. Autorizar o permitir la entrada de particulares a las instalaciones de Corporación para desarrollar actividades diferentes a su normal relación, sin tener dicha facultad o autoridad.
25. Presentarse sistemáticamente con retardo al sitio de trabajo a la hora de iniciar labores.
26. El personal no podrá abandonar el trabajo o prepararse para salir antes de la hora fijada, o de cualquier jornada, o antes de llegado su reemplazo si se trata de trabajadores de turno.
27. Utilizar el hardware y software propiedad de CORPRODINCO para fines diferentes a los establecidos para el desempeño de las funciones propias del cargo.

CAPITULO XVI REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 55°. -CORPRODINCO no puede imponer a sus trabajadores sanciones no revistas en este Reglamento, en pactos, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

Art. 56°. - Faltas graves:

- La constitución de una justa causa para terminación unilateral del contrato contenida en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo. (exceptuando las causales 7,14 y 15).
- La falsedad documental por parte del trabajador. -El ausentismo reiterado e injustificado del cumplimiento de sus obligaciones.
- El hurto sobre materiales suministrados por el empleador, enseres de los espacios físicos y bienes muebles de los espacios de trabajo.

- El ocasionar daños a título de dolo o culpa grave en las instalaciones. -La violación de acuerdo de confidencialidad.
- La divulgación de información confidencial de CORPRODINCO. -La participación en política a título y representación de CORPRODINCO.
- La disposición y/o abuso del material suministrado, sean bienes o recursos de CORPRODINCO.
- La acumulación de tres faltas graves dentro de seis meses; siempre y cuando no haya existido despido.

Art. 57°. - Faltas moderas:

- La reiteración de cinco faltas leves en un periodo no superior a seis meses.
- Conductas expresamente prohibidas que se encuentren en este reglamento interno y que no hayan sido catalogadas como faltas gravísimas o leves.
- El incumplimiento de los principios institucionales que perturben gravemente el funcionamiento de CORPRODINCO.
- El incumplimiento de las políticas de Prevención y Explotación de Abuso Sexual (PEAS), Código de conducta, reglamento interno de trabajo, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Negarse a vestir elementos de protección personal.
- Negarse a cumplir con el sistema general de seguridad laboral.
- Negarse en forma injustificada a dar cumplimiento a los procesos estratégicos, misionales y de apoyo que se encuentran determinados en el Sistema Integrado de Gestión.
- Ausentarse de sus funciones o dedicarse a labores totalmente ajenas a su rol contractual, sin que le haya sido solicitado por un superior y por un periodo superior a una hora de trabajo.
- Las faltas relacionadas al acoso laboral.

Art. 58°. - Faltas Leves:

- El retardo o salidas extemporáneas injustificadas en el cumplimiento de la

jornada laboral.

- El incumplimiento de las metas y productos contractuales para quienes son contratados por Orden de Prestación de Servicio.
- Inadecuadas relaciones interpersonales con los colaboradores de CORPRODINCO.
- Ausentarse de sus funciones o dedicarse a labores totalmente ajenas a las que se le haya sido solicitado por un superior y por un periodo inferior a una hora de trabajo.

CAPITULO XVII SANCIONES DISCIPLINARIAS A LOS TRABAJADORES

Art. 59°.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente dentro de un tiempo no mayor de quince días hábiles, contados a partir del momento en que la Corporación tenga conocimiento del hecho, el área de Talento Humano comunicará por escrito al trabajador, el derecho que tiene para ser oído en descargos y señalará el lugar, día y hora para que se presente a la diligencia; podrá ser asistido por su abogado de confianza para que realice el acompañamiento respectivo. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Corporación de imponer o no la sanción definitiva (artículo 115 C.S.T.)

Art. 60°. - Se pueden imponer una serie de sanciones disciplinarias al trabajador según el tipo de falta en que incurra, y las sanciones puede ser de tres tipos: amonestaciones, multas y suspensión.

1. Las amonestaciones

- La amonestación es un llamado de atención que se hace al trabajador cuando incurre en una falta, y puede ser un simple llamado de atención verbal, o un llamado de atención escrita con copia a la hoja de vida.
- La amonestación, especialmente cuando se hace por escrito, debe contener de forma clara y puntual la falta que se le imputa al trabajador, lo mismo que las consecuencias de incurrir en tales faltas, de modo que el trabajador tenga conciencia y claridad de las consecuencias de sus actos y decisiones, y de esa forma convertir la amonestación no sólo en un elemento sancionador sino educador o formador.

- La amonestación con copia a la hoja de vida es una amonestación que puede llamarse más grave en razón a que afecta precisamente el historial del trabajador. Que en un futuro puede ser consultado para asuntos como ascensos, o para determinar reincidencia en una determinada conducta.

2. La suspensión del contrato trabajado es una de las sanciones disciplinarias que se pueden imponer al trabajador, de acuerdo al artículo 112 del código sustantivo del trabajo.

- Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

Art. 61°. - Criterios de graduación de criterios para llamados de atención laboral.

Se tendrán en cuenta para la graduación criterios, la repercusiones y perjuicios causados por la falta cometida, la modalidad de la conducta, los antecedentes del trabajador y en general los criterios que la sana crítica aconsejen.

Parágrafo 1: la sanción para faltas leves de retraso o salidas extemporáneas se sancionarán con una multa diaria conforme al máximo estipulado en el artículo 113 del código sustantivo del trabajo.

Parágrafo 2: El despido no es siempre una sanción, en caso de que se presenta una justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo, no siempre se requerirá de agotamiento del procedimiento disciplinario.

Art. 62°. - Principios rectores del procedimiento disciplinario

Se garantizarán al trabajador los principios de presunción de inocencia, debido al proceso, contradicción, derecho de defensa, non bis in idem (no ser sancionado dos veces por el mismo hecho), dignidad in dubio pro disciplinado, proporcionalidad e imparcialidad y demás concordantes.

Art. 63°. - Procedimiento abreviado para faltas leves.

Se llamará al trabajador a descargos y se realizará inmediatamente. En el transcurso de la diligencia se le notificará los hechos que motivan la citación y se le preguntará si está de acuerdo en que se realice la diligencia de traslado y decisión en forma inmediata. En caso afirmativo se procederá inmediatamente y en caso negativo se procederá a agendar cita para decisión dentro de los dos días hábiles siguientes.

Art. 64°. - Procedimiento ordinario en caso de faltas moderadas y graves.

Se citará por escrito al trabajador a descargos notificándole un resumen de los hechos que motivan el llamado y la enumeración de las posibles faltas, se le notificará fecha hora y lugar de la diligencia y se le notificará que pueden acudir a asesoría legal conforme al artículo 66 del presente reglamento.

El día de la citación se le pondrán de presente las pruebas y se le otorgará un término de 5 a 8 días hábiles para que prepare su defensa y contradicción. También podrá manifestar y aceptar libremente la ocurrencia de los hechos, circunstancia que, en caso de presentarse, deberá ser valorada favorablemente por la persona que ejerce la facultad disciplinaria.

Surtido el trámite se agendará cita para escuchar al trabajador y tomar la decisión.

CAPITULO XVIII JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN PREVIO AVISO

Art. 65°.- Fuera de las señaladas en los ordinales 1° a 15° de la letra a) del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (D.L. 2351/65 Artículo 7), constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo por parte de CORPRODINCO sin previo aviso, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que a la aplicación de las sanciones se observe el respectivo procedimiento convencional o reglamentario, además de las faltas graves calificadas como tales en pactos, fallos arbitrales, contratos individuales o las establecidas en el Artículo 56 del presente reglamento interno.

CAPITULO XIX JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO CON PREVIO AVISO

Art.66°. - Fuera de las señaladas en los numerales 9 a 15 de letra a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (subrogado por el D.L.2351/65 Art,7), constituyen justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el Contrato de Trabajo, por parte de CORPRODINCO. Con previo aviso dado por escrito al trabajador, con antelación por lo menos igual al periodo que regula los pagos del salario, o mediante el pago del salario correspondiente a tal periodo, además de las se hayan previsto con esa modalidad en el Contrato Individual, Fallo Arbitral o en su caso, las siguientes

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a Corprodinco, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana, o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a CORPRODINCO por la tercera vez.
- c) La falta total del trabajador al trabajo durante el día, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a CORPRODINCO desde la primera vez.
- d) La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por tercera vez.
- e) Toda practica que induzca a la corrupción o pagos tendientes a obtener ddivas para los trabajadores o para sus familiares.

Art. 67°. - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo por parte del trabajador, las señaladas en el artículo 62 del C.S.T. (D.L 2351/65, Artículo 7 Letra B).

CAPITULO XX RECLAMOS PERNOSALES ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Art. 68°. - Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la

Corporación el cargo de COORDINADOR DE TALENTO HUMANO.

Art. 69°. - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores puedes asesorarse de su abogado de confianza.

CAPITULO XXI MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

El presente capítulo, en concordancia con la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, únicamente se aplica respecto de situaciones que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicara en el ámbito de las relaciones civiles y/ o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

Art. 70°. - **Definición.** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Art. 71°. - **Modalidades de acoso laboral:**

a) **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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

c) **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen

familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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

e) Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

Art. 72°. - **Conductas que no constituyen acoso laboral:**

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Corporación, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de CORPRODINCO.
4. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el código sustantivo del trabajo o en el reglamento interno.
5. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.
6. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos del presente Reglamento.

Art. 72°. - **Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución.**

I. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Corporación 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 la Corporación que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

II. En desarrollo del propósito a que se refiere el numeral anterior, la Corporación ha previsto los siguientes mecanismos:

a) Informar a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva mediante 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.

b) Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Corporación

c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Corporación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes

III. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se acudirá al Comité de Convivencia Laboral las siguientes funciones:

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

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los numerales anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiera lugar, los

casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con el énfasis en aquellas actividades que promueven de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Corporación.

f) Atender las comunicaciones 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 y disponer las medidas que se estimare pertinentes.

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

CAPITULO XXII DISPOSICIONES FINALES

Art. 73°. -Conforme al artículo 10 de la ley 1429 de 2010, este reglamento interno de trabajo será publicado en las instalaciones del empleador, los trabajadores tendrán 15 días hábiles para proponer mejoras o manifestar desacuerdos con el presente documento y hacérselas saber por escrito al empleador. Surtido el término anterior, sin que se presenten observaciones, el reglamento cobrará vigencia.

Art. 74°. -Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXIII POLITICA DESCONEXIÓN LABORAL

Art. 75°. -Se garantiza el derecho a la desconexión laboral. En consecuencia, el empleador se

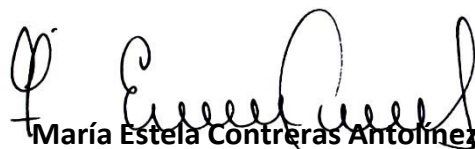
abstendrá de formular órdenes, requerimientos o solicitudes de carácter laboral por fuera de la jornada ordinaria de trabajo, durante los períodos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo en los casos de fuerza mayor, caso fortuito o situaciones de emergencia debidamente justificadas.

Excepción. En atención a que CORPRODINCO es una organización de carácter social con enfoque humanitario, cuya misión comprende la atención oportuna de emergencias, crisis humanitarias y demás situaciones extraordinarias que puedan presentarse en los territorios donde desarrolla sus actividades, cuando se configuren eventos imprevistos que requieran una respuesta inmediata para garantizar la continuidad de la atención, la protección de la población beneficiaria o el cumplimiento de compromisos humanitarios, la organización podrá contactar a los colaboradores que resulten estrictamente necesarios para brindar el apoyo requerido. En todo caso, dichos llamados deberán responder exclusivamente a situaciones excepcionales, estar debidamente justificados y realizarse con observancia de los principios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, sin que ello constituya una práctica habitual o implique la renuncia al derecho a la desconexión laboral.

CAPITULO XXIV CLÁUSULAS INEFICACES

Art. 76°. -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.).

Cúcuta, Norte de Santander, veinticuatro (24) días del mes de abril del 2026.



María Estela Contreras Antolínez

Representante legal