

RESOLUCION NUMERO 000459 DE 1977
(11 de octubre de 1977)

Por la cual se aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa CAJA DE VIVIENDA POPULAR.

EL JEFE DE LA DIVISION DE RELACIONES
INDIVIDUALES DE TRABAJO

en uso de sus facultades legales y
C O N S I D E R A N D O :

Que para su estudio y aprobación ha sido presentado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo de la empresa CAJA DE VIVIENDA POPULAR, con domicilio en la ciudad de Bogotá, D. E.

Que efectuado el estudio del citado reglamento, se ha concluido que éste reúne los requisitos exigidos por el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Que este Despacho es competente para la aprobación de los Reglamentos Internos de Trabajo.

Por lo expuesto, este Despacho,

R E S U E L V E :

ARTICULO PRIMERO.—APROBAR el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa CAJA DE VIVIENDA POPULAR, con domicilio en la ciudad de Bogotá, D. E.

ARTICULO SEGUNDO.—Las disposiciones contenidas en el reglamento no producirán ningún efecto y se tendrán como no escritas en todo aquello en que contraríen o desmejoren lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, pacto, convención colectiva.

laudo arbitral y/o contrato individual de trabajo vigente o que adquiriera vigencia con posterioridad a la ejecutoria de esta resolución.

ARTICULO TERCERO.—Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la presente providencia, deberá publicarse mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios del establecimiento. Si hubiere varios lugares de trabajo la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento Interno de Trabajo deberá publicarse la resolución aprobatoria.

ARTICULO CUARTO.—Contra la resolución de la referencia proceden los recursos de reposición y el subsidiario de apelación interpuestos fundamentalmente dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación personal de la misma o desde la desfijación del Edicto.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D. E., a los 11 días del mes de octubre de 1977.

JOSE A. DURAN VARON
Jefe Relaciones Individuales de Trabajo

MARIA CONCEPCION GARCIA
Secretaria.

(Hay sellos)

REGLAMENTO DE TRABAJO PARA LA CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR.

P R E A M B U L O

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Caja de la Vivienda Popular domiciliada en Bogotá, D. E., y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulación en contrario, que sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

CAPITULO I

Artículo 1º—Quien aspire a tener puesto en la Caja de la Vivienda Popular, deberá hacer solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Certificado del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
 - b) Certificados de personas honorables sobre su conducta y capacidades y en su caso, del plantel de educación en donde hubiere estudiado.
 - c) Libreta de servicio militar, cédula de ciudadanía o de extranjería o tarjeta de identidad postal según el caso.
 - d) Títulos profesionales cuando a ello hubiere lugar.
 - e) Registro Civil si es nacido después de 1938, Partida Eclesiástica si es nacido antes de dicho año.
- Si el aspirante fuere menor de 18 años deberá acom-

pañar, además, la autorización para celebrar el contrato de trabajo, expedida por su representante legal y en defecto de este, por el respectivo Inspector de trabajo, o el Alcalde, o Corregidor de Policía del lugar en donde deba cumplirse el contrato, según el caso. El aspirante mayor de 50 años para ser admitido deberá renunciar al seguro de vida obligatoria a que hubiere lugar.

Artículo 2º—La Caja puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos a los trabajadores de que trata el aparte b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el Artículo 341 y los incisos 1º y 2º del Artículo 342 del mismo Código y, en un caso, a aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3º del último artículo.

CAPITULO II

Contrato de aprendizaje

Artículo 3º—Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar a la Empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

Artículo 4º—Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

Artículo 5º—El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

- 1º Nombre de la empresa o empleador;
- 2º Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;

- 6 -

- 3º Oficio que es materia del aprendizaje programa respectivo y duración del contrato;
- 4º Obligaciones del empleador, del aprendiz y derechos de éste y aquél;
- 5º Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato;
- 6º Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios;
- 7º Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato, y
- 8º Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Artículo 6º—El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Artículo 7º—El salario inicial de los aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al cincuenta por ciento (50%) del mínimo convencional o del que rija en la respectiva empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables o aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Es a remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia. (Decreto 2375 de 1974).

Artículo 8º—Además de las obligaciones que se establecen en el Código del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

- 1º Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Caja, y

- 7 -

2º Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Artículo 9º.—Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, la Caja tiene las siguientes para con el aprendiz:

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

Artículo 10.—En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de estos, la Caja se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2538 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de trabajadores ocupados. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

Artículo 11.—El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y solo podrán pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo.

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

Artículo 12.—El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

- 1º Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales, se apreciará de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y de la otra, al conveniencia de continuar el aprendizaje;
- 2º El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código de Trabajo;
- 3º Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la Caja deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada;
- 4º En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1958, el contrato de aprendizaje se regirá por las del Código del Trabajo.

CAPITULO III Período de prueba

Artículo 13.—La Empresa, una vez admitido 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 14.—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 15.—El período de prueba no puede exceder de dos meses. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso del límite máximo expresado las partes

pueden derogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba exceda de dos meses.

Artículo 16.—El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del patrono, con su consentimiento expreso o tácito por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se consideran regidos 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.

CAPITULO IV

Trabajadores accidentales o transitorios

Artículo 17.—No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la Caja sino el de 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 entidad, los cuales solo tienen derecho al pago del descuento en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado, y en cuanto a prestaciones se refiere a las indicadas en el inciso 2º del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO V

Horario de Trabajo

Artículo 18.—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

En jornada continua, desde las 8 a.m. hasta las 4.30 p. m. Dispondrá el personal de 45 minutos para tomar el almuerzo en dos turnos así: Una mitad de 12 m. a 12.45 p. m. y la otra mitad de 1 p. m. a 1:45 p. m.

Parágrafo.—Los días laborales son:

De lunes a viernes.

Artículo 19.—Del horario anterior quedan exceptuados:

a) Los menores de 16 años, cuya jornada en ningún caso excederá de seis (6) horas diarias, ni de treinta y seis (36) horas semanales;

b) Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuya jornada ordinaria podrá ser hasta de doce (12) horas diarias o setenta y dos (72) horas a la semana sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras ni implique sobre-remuneración alguna.

Parágrafo.—No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

Artículo 20.—Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

Artículo 21.—El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del patrono y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún

accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa, pero solo en la medida necesaria para evitar la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 22.—Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 23.—También podrá la empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. La ampliación en tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI Horas extras y trabajos nocturnos

Artículo 24.—Trabajo diurno es el comprendido entre las 6.00 a. m. y las 6.00 p. m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6.00 p. m. y las 6.00 a. m.

Artículo 25.—Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso del que excede de la mínima legal.

Artículo 26.—El trabajo suplementario o de horas extras con excepción de los casos señalados en los ar-

tículos 20, 21 y 22 de este reglamento, solo podrá efectuarse hasta por dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad legal por éste, siempre que la Empresa, en vista de esta autorización, ordene efectuarlo en caso necesario.

Artículo 27.—El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Empresa, en su caso, así: si es diurno con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y si es nocturno con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Artículo 28.—El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunerará por la Empresa, en su caso, con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

Artículo 29.—Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

Artículo 30.—El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario ordinario o a más tardar junto con el salario del período siguiente.

Artículo 31.—La Caja no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 26 de este Reglamento.

CAPITULO VII Turnos especiales de trabajo nocturno

Artículo 32.—La Caja podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores, con quienes podrá pactar remuneración sobre las cuales no opere el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que se

ñala el numeral primero del artículo 168 del C. S. del T.

Artículo 33.—El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

Artículo 34.—En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma empresa por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

Artículo 35.—La Caja no podrá contratar para los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciera, deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 19 del artículo 168 del C. S. del T.

Artículo 36.—Los contratos de trabajo o pactos sindicales que las empresas celebren en el desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrá exceder de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio del Trabajo.

Artículo 37.—Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno nocturno especial, se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

Artículo 38.—Si la Caja desea hacer uso de la autorización consagrada en el artículo 32 de este Reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio de Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la Entidad.

CAPÍTULO VIII

Días de descanso legalmente obligatorio

Artículo 39.—Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Son días de fiesta de carácter civil o religioso los siguientes:

1º Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

Primero de enero, seis de enero, diez y nueve de marzo, primero de mayo, diez y siete de junio, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre; además, los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor y Corpus Cristi. - D. E. 1466/52.

2º La remuneración correspondiente al descanso en los días expresados se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

El descanso en los días domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración mínima de 24 horas.

Artículo 40.—La Caja solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tienen derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese.

en el mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

Artículo 41.—Como remuneración del descanso dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 42.—Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, o destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salario básico fijos para estos mismos efectos se establezca más valorablemente para el trabajador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, de acuerdo con el artículo 141 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 43.—La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como para el descanso dominical pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 44.—El trabajo en domingo o días de fiesta se remunerará con 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.

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

Artículo 45.—El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 46.—Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de (un) descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

Artículo 47.—Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para la Caja deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 37 de este Reglamento.

Artículo 48.—El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

- 1º En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal del establecimiento o por turnos.
- 2º Desde el medio día a las trece (1.00 p.m.) horas del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el medio día o a las trece (1.00 p.m.) horas del lunes o día siguiente al del descanso.

Artículo 49.—En casos de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

Artículo 50.—Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Caja debe fijar en lugar público del establecimiento con anticipación de doce horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPITULO IX

Descanso convencional o adicional

Artículo 51.—Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 39 de este Reglamento, la Caja suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o de su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO X

Vacaciones remuneradas

Artículo 52.—Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 53.—La época de las vacaciones debe ser señalada por la Caja a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le con-

cederá las vacaciones.

Artículo 54.—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 55.—Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se paguen en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, de conformidad con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo. En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

Artículo 56.—En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular las vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o personal de confianza.

Parágrafo.—Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación, aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de 18 años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se han causado. Cuando se autoriza la compensación hasta por la mitad de las vacaciones, para menores de 18 años, este pago solo se considerará válido si, al efectuarlo la empresa concede simultáneamente los días no compensados de vacaciones.

Artículo 57.—La Caja puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vaca-

ciones simultáneas, y si ésta lo hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicio, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada año el año de servicio.

Artículo 58.—El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la Caja. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones.

Artículo 59.—Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso 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.

Artículo 59A.—Todo empleador llevará un registro de vacaciones, en el que anotará fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

CAPITULO XI

Permisos

Artículo 60.—La Caja concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, con carácter permanente al Presidente y representante

legal del Sindicato, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa o a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antedichos 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 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 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 de su jornada ordinaria, a opción de la Caja.

En caso de comisión sindical el aviso será hecho con tres (3) días de antelación, mediante presentación del certificado de las componentes de la Directiva del Sindicato sobre la comisión que se confiere para la justificación del permiso y éste solo se concederá a tres (3) trabajadores máximo.

CAPITULO XII

Salario mínimo convencional, lugar, días, hora de pagos y período que los regulan

Artículo 61.—La Caja convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal, o el fijado en los pactos convencionales colectivos o fallos arbitrales.

Artículo 62.—El salario puede convenirse todo en dinero efectivo o parte en dinero y parte en especie. El salario en especie, la alimentación, habitación o vestuario que la empresa suministrare al trabajador o a su familia como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto se estimará parcialmente.

Artículo 63.—Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

Artículo 64.—Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo al estipulado por períodos mayores.

Artículo 65.—Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta el servicio durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese.

Artículo 66.—Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador, directamente o a la

persona que él autorice por escrito, así

1º El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

2º El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el de recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el del salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPITULO XIII

Servicio médico. Medidas de seguridad. Riesgos profesionales. Primeros auxilios en caso de accidente de trabajo. Normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

Artículo 67.—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán directamente por la Entidad de acuerdo con lo establecido en las Convenciones Colectivas vigentes.

Artículo 68.—Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la Caja, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la entidad, 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 deba someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 69.—Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que lo haya examinado, así como los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Caja en determinados casos.

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

Artículo 70.—El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el carácter de profesional y aunque no lo inhabilite para el trabajo, puede contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique que sí puede reanudar sus tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351 de 1965, artículo 70, numeral 15.

Artículo 71.—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 Caja para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Artículo 72.—En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada del médico de la Caja o uno particular, si fuere necesario y tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

Artículo 73.—En caso de accidente no mortal, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe del Depar-

Artículo 74.—La Caja no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presenten en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 75.—De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

Artículo 76.—De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

Artículo 76.—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Caja como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de Higiene y Seguridad que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XIV Prescripciones de Orden

Artículo 77.—Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes

a) Respeto y subordinación a los superiores.

- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con los superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que se le confien, con honra, de, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo, y
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deba desempeñarlo, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

Parágrafo.—Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores que no pueden ser agentes de la seguridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

CAPITULO XV

Orden Jerárquico

Artículo 78.—El orden jerárquico de la empresa es:

Gerente ✓

Subgerentes ✓

Jefe Depto. de Relaciones Laborales ✓

Jefes de Departamento. ✓

La facultad de imponer sanciones le está reservada a:

Jefe Depto. de Relaciones Laborales. ✓ *enunciado de*

CAPITULO XVI

Labores prohibidas para mujeres y menores de dieciséis años.

Artículo 79.—Queda prohibido emplear mujeres embarazadas y menores de dieciséis (16) años en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. Igualmente, queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas. Se prohíbe también el trabajo nocturno a menores de dieciséis (16) años.

CAPITULO XVII

Obligaciones especiales para la Caja y los trabajadores.

Artículo 80.—Son obligaciones especiales de la Caja:

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

2º Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los acciden-

tes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y salud.

3º Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad; a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4º Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

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

6º Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo X de este Reglamento.

7º Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8º Pagar al trabajador los gastos razonables de salida y regreso, si para su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren; y

9º Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de dieciocho (18) años que ordena la Ley.

10º Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, o de licencias por maternidad o por enfermedad motivada por el embarazo o parto, de acuerdo con el Artículo 241, del Código Sustantivo del Trabajo; y

12. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Artículo 81.—Son obligaciones especiales del trabajador:

1º Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan la Caja, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2º No comunicar a terceros salvo autorización, expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Entidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3º Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4º Guardar, rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5º Comunicar oportunamente a la Caja las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6º Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen a las personas o las cosas de la Caja.

7º Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Entidad o por las autoridades del ramo; y

8º Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

CAPITULO XVIII

Prohibiciones especiales para la Caja y los Trabajadores

Artículo 82.—Se prohíbe a la Caja:

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

a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.

d) En cuanto a la cesantía y pensiones de jubilación, la Caja puede retener el valor respectivo en los

casos de los Artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

4º Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.

5º Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6º Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7º Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8º Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º 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 utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9º Cerrar intempestivamente la Entidad. Si lo hiciera además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores, sindicalizados o no, que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones, desde la fecha de la 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 se ofenda su dignidad.

Artículo 83.—Se prohíbe a los trabajadores:

1º Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Caja.

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

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

4º Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Caja, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5º 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 ella.

6º Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propanganda en los lugares de trabajo.

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

8º Usar los útiles o herramientas suministrados por la Empresa en objetos distintos del trabajo contratado.

CAPITULO XIX

Escala de faltas y sanciones disciplinarias.

Artículo 84.—La Caja no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, en convenciones colectivas, en fallos arbitrales o en el contrato individual.

Artículo 85.—Establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez multa de la Quinta parte de ese mismo salario; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde, o en turno en que ocurra y por cuarta vez, suspensión en el trabajo por tres días.

b) La falta total al trabajo en la mañana, en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Caja, implica por la primera vez suspensión en el trabajo, hasta por tres días y por la segunda, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Entidad, implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

Parágrafo.—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 deducirse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Entidad que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Artículo 85A. -Las multas que se prevean sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta (59) parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Entidad.

CAPITULO XX

Justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo.

Artículo 86.—Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de Trabajo las indicadas en el Artículo 79 del Decreto 2351 de 1965, a saber:

a) Por parte del patrono: 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 el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas

5) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.

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 aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo con el Artículo 29 del Decreto 1373 de 1966, el patrono requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediante entre uno y otro aviso un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos el patrono, considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

10) La sistemática Inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencio-

nales o legales.

11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13) La ineptitud para realizar la labor encomendada.

14) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. Esta causal sólo procederá cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la Ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral.

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 patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 y 15 de este Artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

b) Por parte del trabajador: 1) El haber sufrido engaño por parte del patrono respecto de las condiciones de trabajo.

2) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3) Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosos.

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 patrono no se allane a modificar.

5) Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.

7) La exigencia del patrono sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y

8) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente reglamento.

Parágrafo.—La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 57.—Fuera de las anteriores, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por sexta vez.

b) La falta total del trabajador al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin

excusa suficiente, por tercera vez.

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

d) La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por la tercera vez.

CAPITULO XXI

Despidos en casos especiales

Artículo 88.—Cuando la empresa considere que es necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores ya sea parcial o totalmente, en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa, deberá solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo, en la que explicará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

Artículo 89.—En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los Artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, al empresa dará inmediato aviso al Inspector del Trabajo correspondiente, a fin de que compruebe esa situación.

Parágrafo.—Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Decreto 2351 de septiembre 4 de 1965.

CAPITULO XXII

Procedimiento para comprobación de faltas y forma de aplicación de las sanciones disciplinarias.

Artículo 90.—Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono, o las personas facultadas en el Artículo 71 de este reglamento para imponer sanciones, deberán oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de dos

Representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

Artículo 91.—No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPITULO XXIII

Reclamos, personas ante quienes deben presentarse y su tramitación.

Artículo 92.—Los reclamos de los trabajadores se harán ante:

quien los oirá en justicia y con equidad.

Artículo 93.—Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del Sindicato respectivo.

CAPITULO XXIV

Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias

CAPITULO XXV

Publicación

Artículo 94.—Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria.

CAPITULO XXVI

Vigencia

Artículo 95.—El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

CAPITULO XXVII

Disposiciones finales

Artículo 96.—Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido aprobado la empresa.

CAPITULO XXVIII

Cláusulas Ineficaces

Artículo 97.—No producen 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.

Ciudad: Bogotá, D. E. Dirección: Calle 14 No. 7-19 p. 12. Departamento: Cundinamarca.

Fecha: Septiembre 23 de 1977.

DANIEL GONZALEZ PUTNAM

Gerente Encargado

(Hay sellos)