



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 2

26 - 09 - 2016

Página 1 de 53

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA “CAFASUR”

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 2 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

CAPÍTULO I

ARTICULO 1. — El presente es el Reglamento Interno de Trabajo dispuesto para la Caja de Compensación Familiar del Sur del Tolima - CAFASUR, identificado con el Nit. 890.704.737-0, con domicilio principal en Espinal (Tolima) en la Carrera 4 No. 10 – 04 y a sus disposiciones quedan sometidos la propia Corporación y todos los trabajadores a su servicio, que desempeñen labores tanto en la Oficina principal como en las diferentes divisiones, Oficinas, establecimientos comerciales, o demás Sedes en todo el territorio Nacional, y en las unidades de negocio o dependencias que pudieran crearse en ejercicio del objeto social de la Corporación.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. — Quien aspire a tener un puesto de trabajo en la Caja de Compensación Familiar del Sur del Tolima – CAFASUR, debe participar en la convocatoria y cumplir con los requisitos que a continuación se enuncian:

- a) Presentar la hoja de vida en la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo que para el efecto tiene establecida la Caja de Compensación Familiar del Sur del Tolima – CAFASUR;
- b) Presentar dos (2) fotocopias de la cédula de ciudadanía o de la tarjeta de identidad según el caso;
- c) Presentar autorización escrita del Ministerio de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años;
- d) Presentar Certificación del último empleador con quien haya trabajado, en el que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada;

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 3 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

- e) Acompañar Dos (2) certificados, constancias o referencias de personas honorables que conozcan sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado;
- f) Si es retirado y pensionado de las Fuerzas Militares, acompañar copia autentica de la hoja de vida.

Parágrafo 1. - Si la Corporación considera al aspirante como posible candidato de ella, previa autorización del mismo, conforme a las normas que protegen el habeas data y el acceso a datos personales, podrá:

- a) Efectuar pruebas psicotécnicas dependiendo del cargo al cual aspira.
- b) Obtener datos ante las autoridades policiales con el propósito de conocer antecedentes penales.
- c) Solicitar al aspirante los exámenes médicos y de laboratorios pre-ocupacionales necesarios para el puesto que vaya a desempeñar.
- d) Solicitar previa autorización del aspirante, consultas a las centrales de riesgo

Parágrafo 2. - El aspirante deberá cumplir además, con el proceso de selección el cual comprende entre otros, entrevistas, exámenes de aptitud y de conocimientos, exámenes médicos, laborales y paraclínicos establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que rija para la Corporación, de acuerdo con el cargo y riesgo al que va a estar expuesto el trabajador.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. — El Contrato de aprendizaje es una forma especial del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero, propios del giro ordinario de las actividades de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (L. 789/2002, ARTICULO 30).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 4 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

ARTICULO 4. — Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado, como lo señala el artículo 2º de la Ley 188 de 1959. (D. 933/2003, ARTICULO 3º).

ARTICULO 5. — El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos, los siguientes puntos:

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 5 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

13. Firmas de las partes.

ARTICULO 6. — Cuotas de aprendices en la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para la Corporación, la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la Corporación, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Cuando la Caja cuente con quince (15) a veinte (20) trabajadores se tendrá un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la Caja, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (L. 787/2002, ARTICULO 33).

Parágrafo. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la Corporación deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa. Adicionado por el art.168 Ley 1450 de 2011.

ARTICULO 7. — Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR, un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica, será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual legal mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica, será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (L. 789/2002, ARTICULO 30).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 6 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

ARTICULO 8. — Durante la fase práctica, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales por la A.R.L que cubre a la Corporación en los términos de Ley. (Decreto 055 de 2015). En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (L. 789/2002, ARTICULO 30).

ARTÍCULO 9. — El Contrato De Aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

Parágrafo. La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR, podrá suscribir convenios con Universidades para que estudiantes adscritos a carreras afines con el objeto social o actividades propias de la Corporación, efectúen sus pasantías en los términos del Decreto 933 de 2003.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. — Una vez admitido el aspirante, se podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, ARTÍCULO 76).

ARTICULO 11. — 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 (CST, ARTICULO 77 Num. 1º).

ARTICULO 12. — 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 (2) meses.

Cuando entre la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 7 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, ARTICULO 7º).

ARTICULO 13. — Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél 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 (CST, ARTÍCULO 80).

Parágrafo.- Queda establecido que si la Caja termina un contrato de trabajo durante el periodo de prueba pactado y no manifiesta al trabajador la razón de dicha terminación, se entenderá que tal terminación obedece a que el citado trabajador no cumple con las condiciones, aptitudes y perfiles del respectivo cargo.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. — 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 realizadas dentro de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, al igual que la liquidación de prestaciones sociales proporcional al tiempo trabajado. (CST, ARTÍCULO 6º - Sentencia C-825 de 2006.).

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. — Las horas de entrada y salida de los trabajadores de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR., son las que a continuación se expresan, así:

1. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

De Lunes a Viernes:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 8 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

De 7:00 a.m. a 12:30 m

De 2:00 p.m. a 06:00 p.m.

Periodo de descanso: De 12:30 m a 2:00 p.m.

2. COLEGIO CAFASUR.

Personal Docente.

Lunes a Viernes:

De 6:00 a.m. a 12:30 m

Martes y Jueves:

De 2:00 pm a 6:00 pm

Parágrafo 1º— De conformidad con el Parágrafo 1º del Artículo 179 del C.S.T., se pactará en el contrato de trabajo de cada trabajador, los turnos que impliquen flexibilidad laboral.

Parágrafo 2º— Para las personas que laboran habitualmente en días domingo, se reconocerá un (1) día compensatorio remunerado a la semana siguiente, por cada domingo trabajado.

Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos durante el mes calendario (artículo 26 Ley 789 de 2002).

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Caja deberá fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.).

Parágrafo 3º— Cuando la Corporación tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	<p style="text-align: right;">Versión 2</p> <p style="text-align: right;">26 - 09 - 2016</p> <hr/> <p style="text-align: right;">Página 9 de 53</p>
--	--------------------------------------	---

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, ARTICULO 21).

Parágrafo 4º— JORNADA LABORAL FLEXIBLE. No obstante lo anterior, en la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR, puede operar la Jornada laboral flexible, en los términos del artículo 51 de la Ley 789 de 2002, así:

a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar en la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR, 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, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

b) Así mismo, el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Bajo esta modalidad, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

Parágrafo 5º- El Empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 6º- No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando estos últimos residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir cabalmente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 10 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

Parágrafo 7. - La Corporación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando previa, expresa y formalmente por escrito lo solicite a sus trabajadores. Igualmente, queda establecido que los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extras o jornada extraordinaria cuando sean ordenadas por la Caja.

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. —Trabajo ordinario y nocturno. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). (L. 789/2002, ARTICULO 25).

ARTICULO 17. —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 (CST, ARTÍCULO 159).

ARTICULO 18.— El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste (D. 13/67, ARTICULO 1º).

ARTICULO 19. —Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 11 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, ARTICULO 24).

Parágrafo. — La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 20. — La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este reglamento.

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

Parágrafo 2º— Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (L. 50/90, ARTICULO 23).

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21. — 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: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º 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 del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 12 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51/83, ARTÍCULO 1º).

Parágrafo 1º. — Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, ARTÍCULO 26, num. 5º).

Parágrafo 2º. — Trabajo dominical y festivo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

Parágrafo 2.1. — El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. (Parágrafo 1º Artículo 26 Ley 789 de 2002)

Parágrafo 2.2. — Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público de la Corporación, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, ARTÍCULO 185).

Parágrafo 2.3. — La Corporación no pagará ninguna remuneración adicional por trabajo dominical o en día festivo o en jornada extraordinaria que no haya sido autorizado y ordenado previamente y por escrito por el jefe facultado para ello.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 13 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

ARTICULO 22.— El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del C.S.T., modificado por el 51 de la ley 789 de 2002.

ARTICULO 23. — Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, ARTICULO 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 24. — Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, ARTÍCULO 186, num. 1º).

ARTICULO 25. — La época de vacaciones debe ser señalada por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR, 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 (CST, ARTÍCULO 187).

ARTICULO 26. — Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, ARTICULO 188).

ARTICULO 27.— Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (CST, ARTICULO 189).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 14 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

ARTICULO 28. — En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, ARTÍCULO 190).

ARTICULO 29. — Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 30. — Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, ARTICULO 5º).

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 éste sea (L. 50/90, ARTICULO 3º, par.).

PERMISOS

ARTÍCULO 31. Para que un trabajador pueda dejar de concurrir a sus labores, deberá obtener previamente un permiso expreso y escrito del superior autorizado para ello. Si la causa que motivó la ausencia al trabajo impidiere obtener previamente el permiso, el trabajador deberá dar cuenta de ello a CAFASUR y justificar su ausencia inmediatamente, presentando los soportes respectivos.

CAFASUR 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, así como las licencias por luto y en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la Organización, y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Corporación o a sus representantes y que

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 15 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

en los dos (2) últimos casos, el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del servicio de la Caja, a juicio del jefe respectivo.

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

1. En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR, concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. El hecho generador de la licencia deberá demostrarse mediante documento expedido por autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009, que modificó el numeral 10 del artículo 57 del C.ST.)
2. 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. Para todos los efectos, se entenderá por calamidad doméstica el grave suceso familiar que afecte de modo importante el normal desarrollo de las actividades del trabajador y en las que se vean amenazados derechos fundamentales de incidencia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o que generen una afectación económica grave en el patrimonio o ingresos del trabajador. La Corporación otorgará un permiso remunerado de uno (1) a tres (3) días, conforme a la evaluación del Jefe Inmediato y del Área encargada del Talento Humano de la Corporación.
3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá siempre que el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de la Caja, a juicio del Jefe respectivo.
4. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan y se deberá presentar a la Corporación certificado de su asistencia a la respectiva diligencia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 16 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

5. El permiso para concurrir a los servicios médicos deberá solicitarse con antelación a la cita y solo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada.
6. Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS y/o A.R.L a que esté afiliado el trabajador, salvo casos de urgencia siempre que éstos generen licencias incapacitantes.
7. En todos los casos los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudencial anticipación y en lo posible por escrito explicando los motivos que lo justifican y acompañando las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.
8. En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la Caja, previo el trámite del proceso disciplinario correspondiente, podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.
9. Toda trabajadora de la Caja en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

La licencia de maternidad se otorgará de la siguiente manera:

- a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.
- b) Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 17 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

- c) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.
10. La Caja concederá la licencia de paternidad de que trata la Ley 1468 de 2011, por un término de OCHO (8) días hábiles, conforme a los términos y condiciones que establece la jurisprudencia y la normatividad vigente.
11. Los permisos remunerados concedidos por la Corporación a sus trabajadores, por eventos diferentes a los previstos en este artículo, compensaran los tiempos eventualmente destinados por éstos, fuera de su jornada de trabajo, a actividades de capacitación en la Organización.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 32. — Formas y libertad de estipulación:

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 18 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

TOLIMA - CAFASUR, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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 hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, ARTÍCULO 18).

ARTICULO 33. — Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores (CST, ARTICULO 133).

ARTICULO 34. — Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará mediante transferencia electrónica.

PERIODOS DE PAGO

ARTICULO 35. — El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, de la siguiente manera.

El periodo de pago de los salarios a los trabajadores será **MENSUAL**.

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

CAPÍTULO VIII

**SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES,
PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS**

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 19 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 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 con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Para el efecto, el empleador deberá abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

ARTICULO 37. — Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Entidades Promotoras de Salud – EPS a la cual se encuentra afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, o las Administradoras de Riesgos Laborales, a través de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 38. — Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces quien 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 20 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

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

Parágrafo.- Respecto al tiempo para asistir a consulta médica, es necesario que el trabajador presente el documento emitido por la EPS y/o A.R.L correspondiente, donde conste el día, la hora y la duración de la consulta, excepto cuando el caso sea de urgencia, caso en el cual deberá presentar a la Corporación el certificado de asistencia con la respectiva hora de salida del Centro Médico.

ARTÍCULO 40. El trabajador que se encuentre afectado por alguna enfermedad que aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la salud del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta cuando el médico certifique que puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351 de 1965 Artículo 7 numeral 15.

ARTICULO 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 Corporación para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo. — El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG - SST de la Corporación, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, ARTICULO 91; Ley 1562/2012).

ARTICULO 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, denunciando

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 21 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 ante la EPS y la A.R.L.

ARTICULO 43. - La Corporación no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima, pues sólo 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, o por no informar y/o no dar cumplimiento a las recomendaciones médicas respectivas.

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

ARTICULO 45. — La Corporación, así como las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 46. — En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012, del Sistema General de Riesgos Laborales, y el Decreto 1443 de 2014, mediante el cual se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG – SST de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 22 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas y las que las sustituyeren o modificaren.

CAPÍTULO IX

DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 47. — Los trabajadores tienen como deberes y obligaciones principales, además de las previstas en la ley, sus contratos, descripciones de cargos y las que se desprendan de la naturaleza del cargo que se ejecute, las siguientes:

1. Observar la Misión, Visión y Valores de la Corporación, así como los principios éticos y morales;
2. Respeto y subordinación a los superiores;
3. Respeto a sus compañeros de trabajo;
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
5. Anteponer los principios éticos, morales y profesionales al cumplimiento de sus metas laborales y administrativas;
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Corporación;
7. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
9. Ser verídico en todo caso;
10. Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones;

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	<p style="text-align: center;">Versión 2</p> <p style="text-align: center;">26 - 09 - 2016</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Página 23 de 53</p>
--	--------------------------------------	---

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

11. Cumplir estrictamente el horario establecido por el Empleador.
12. No atender durante las horas de trabajo, asuntos u ocupaciones distintos de aquéllos que le correspondan.
13. Acatar la orden de traslado y otros cargos que El Empleador le designe, diverso al inicialmente pactado en esta u otra ciudad o dependencia.
14. Guardar reserva absoluta en relación a los manuales de procedimientos, información ateniende a asuntos internos o administrativos de la Corporación de cualquier índole;
15. No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo dadivas. Así mismo se abstendrá de recibir remuneración de terceras personas;
16. Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas entre otros;
17. Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso;
18. Cuidar y proteger los valores puestos a su cuidado con la máxima diligencia posible aplicando los procedimientos correspondientes, o en su defecto responder en caso de descuido o malos manejos de procedimientos;
19. Abstenerse de participar en actividades ilegales y/o asesorar personas involucradas con actividades ilegales;
20. Recibir y aceptar 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 Corporación en general;
21. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe Inmediato para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
22. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 24 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

23. Informar la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo sufrido por el trabajador o por cualquier otro empleado de la Caja.
24. Abstenerse de incurrir en conductas que constituyan acoso laboral en los términos de la Ley 1010 del año 2006.
25. Cumplir todas las disposiciones contenidas en el Código de Conducta y la Política de Anti Corrupción adoptada por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR y por ende asumir la obligación de no violarlo o infringirlo.

Parágrafo.—Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad 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 hacerles dádivas (ART. 126 C.S.T.).

CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 48. — El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR de mayor a menor es el siguiente:

ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS
CONSEJO DIRECTIVO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO
JEFES DE UNIDAD

Parágrafo 1. — Tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR, quienes ocupen el cargo en RECURSOS HUMANOS. Para el efecto, podrá apoyarse en los Coordinadores de las diferentes áreas, para adelantar las diferentes investigaciones y demás trámites administrativos propios de los Procesos Disciplinarios.

Parágrafo 2. — Quien ocupe el cargo de Director Administrativo o su suplente, oírán en segunda instancia los reclamos y resolverá en justicia y con equidad al

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 25 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

trabajador o a los trabajadores, los cuales pueden asesorarse del Sindicato respectivo si lo hubiere, o de dos compañeros de trabajo, si así lo quisieren.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTICULO 49. — Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años de edad y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, ARTÍCULO 242, Ord. 2º y 3º).

ARTÍCULO 50. — Los menores de edad no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 26 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

8. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
9. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
10. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
11. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
12. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
13. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
14. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
15. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo. — Pueden celebrar contrato 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.

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR”.

ARTÍCULO 51. — Son obligaciones especiales del empleador, además de lo expresamente establecido por la Ley:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	<p style="text-align: center;">Versión 2</p> <p style="text-align: center;">26 - 09 - 2016</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Página 27 de 53</p>
--	--------------------------------------	---

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto la Corporación mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

En los términos de lo dispuesto por la Ley 1636 de 2013, todos los empleadores están en la obligación de expedir al término de la relación laboral, certificación escrita en la que conste dicha circunstancia, especificando fecha exacta de la terminación de la relación laboral, última remuneración del trabajador y causa de la terminación.

Dicha certificación será entregada personalmente al trabajador al momento de la suscripción de la liquidación o remitida por correo certificado a la dirección registrada de éste.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 28 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren, entendiéndose el Grupo Familiar, en caso de hijos que tengan hasta 23 años de edad o declarados inválidos, siempre y cuando dependan económicamente del empleado y estén estudiando.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que deban disfrutar la licencia consagrada en el numeral 1º del Art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el descanso remunerado por maternidad al menos una semana antes a la fecha probable de parto (adicionado Ley 1468 de 2011, Artículo 4) .
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. 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 períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
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, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
16. Será también obligación de su parte, afiliarse a una Empresa Promotora de Salud a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 29 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

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 CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – “CAFASUR”. (CST, ARTICULO 57).

17. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones relacionadas con el acoso laboral, que contiene la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, con respecto a su personal directivo y a todos los trabajadores, en sus distintos rangos.

ARTICULO 52. — Son también obligaciones especiales del trabajador, además de las establecidas en el Artículo 47, las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular se le impartan en la Corporación, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada o confidencial y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Corporación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario correspondiente.
5. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deba desempeñar sus funciones.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado, las materias primas sobrantes e informar inmediatamente cualquier daño o avería que estos sufran.
7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
8. Comunicar oportunamente a la Corporación las observaciones que conduzcan a evitarle daños y perjuicios.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	<p style="text-align: right;">Versión 2</p> <p style="text-align: right;">26 - 09 - 2016</p> <hr/> <p style="text-align: right;">Página 30 de 53</p>
--	--------------------------------------	--

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Corporación.
10. Dedicar la totalidad de la jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con las responsabilidades y funciones encomendadas.
11. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
12. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por accidentes o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o los usuarios de la Corporación.
13. Portar el carné de identidad que exija la Corporación en lugar visible y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea solicitado por razones de seguridad.
14. Entregar al momento del retiro el carné y demás implementos que le fueron suministrados por la Corporación.
15. Registrar en las oficinas de la Corporación, su domicilio, dirección y número telefónico, y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. Se presume efectuada por parte del empleador toda notificación o aviso al trabajador si se dirige a la última dirección registrada por dicho trabajador a la Corporación.
16. Comunicar a la Corporación de manera oportuna las modificaciones que se produzcan en su estado civil y en los datos consignados en su familia y las personas a cargo.
17. Cumplir estrictamente las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato, o que estén previstas en las disposiciones legales.
18. Evitar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones justificadas contra la Corporación.
19. Observar estrictamente las instrucciones contenidas en los manuales y circulares reglamentarias establecidas por la Corporación.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 31 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

20. Someterse a los controles que se requieran para obtener la mayor seguridad en el desarrollo de las labores propias de la Corporación.
21. Observar estrictamente lo establecido por la Corporación para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, de ausencias y de novedades semejantes.
22. Informar oportunamente al Jefe inmediato de toda falta o irregularidad que observe, en relación con su trabajo o el de los demás trabajadores.
23. Participar activamente en las evaluaciones de desempeño en los términos y condiciones establecidos por la Corporación, comprometerse a cumplir con los objetivos de desempeño acordados y a pedir y recibir constantemente retroalimentación de las expectativas de desempeño del cargo desempeñado.
24. Observar y cumplir el presente Reglamento, las disposiciones de seguridad informática y las demás normas adoptadas por la Corporación, tales como los Códigos de Conducta, de confidencialidad, Política de Anti Corrupción, Manual de convivencia y demás que se establezcan.
25. Mantener siempre una adecuada presentación personal y utilizar la dotación o uniformes que sea asignada por la Corporación.
26. Apoyar la imagen Institucional que se debe proyectar de la Corporación. La manera como se presenta y se desenvuelve el empleado es la manera como la Corporación transmite su identidad y la actitud de servicio frente a los afiliados.
27. Estampar la firma en los documentos, formatos, listas de asistencia y/o planillas, exigidos por la Corporación.
28. Prestar una esmerada atención a los Afiliados, Usuarios y Clientes de la Corporación, especialmente cuando éstos lo soliciten.
29. Cumplir a cabalidad las funciones y procedimientos inherentes al cargo que ocupe.
30. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico, analista de salud ocupacional y de seguridad industrial o las autoridades del

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 32 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones, órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

31. Mantener las bóvedas y/o cajas fuertes con las respectivas medidas de seguridad establecidas.

CAPITULO XIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 53. — Se prohíbe a la Corporación además de lo que al respecto establece la ley:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
 - d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Corporación.

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Caja. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la misma. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y las demás que señale la ley.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 34 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

ARTICULO 54. — Se prohíbe a los trabajadores además de lo que al respecto establece la Ley:

1. Dedicarse el trabajador, aún fuera de las horas de servicio, a la realización de actividades señaladas como incompatibles con sus funciones, en la Ley 21 de 1982, en el código de Buen Gobierno Corporativo y en el Estatuto de Contratación de la Corporación.
2. Sustraer de la fábrica, oficina, taller o dependencia, las materias primas, los productos elaborados, los útiles de trabajo, y, en general, las propiedades de la Corporación, sin permiso del empleador. Incompatible
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o con síntomas de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
4. Ingerir dentro de la Corporación y aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo, licores o cualquiera de las sustancias y productos mencionados en el numeral anterior, de manera tal que ello afecte sus condiciones físicas y psicológicas para la prestación cabal de sus servicios.
5. Mantener dentro de la Corporación y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes y los trabajadores que tengan asignadas funciones de manejo y las que forman parte del equipo de herramientas o útiles propios del trabajo.
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga externo, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
8. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, sea que participe o no en ellas.
9. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de colecta o propaganda en los lugares de trabajo o prestar dinero con fines lucrativos a los compañeros de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 35 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer en él o retirarse.
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenacen y perjudiquen los elementos, oficinas, talleres o propiedades de la Corporación.
12. Ocasionar daños en la maquinaria o elementos de trabajo puestos por la Corporación a su disposición, o desperdiciar materia prima o bienes por culpa, descuido o negligencia del trabajador.
13. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Corporación en objetivos distintos del trabajo contratado.
14. Recibir dinero de los afiliados cuando su función no sea la de Cajero, o no esté autorizado en el desempeño de sus funciones.
15. Solicitar a los afiliados préstamos de dinero a título personal.
16. Destruir, dañar o retirar de los archivos físicos o electrónicos, o dar a conocer cualquier documento de la Corporación sin autorización expresa de los Directivos o Gerencia General.
17. Disponer de dineros, cheques y demás documentos negociables que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Corporación o por esta con destino a sus afiliados o trabajadores.
18. Crear o alterar documentos de la Corporación para su beneficio personal.
19. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen, la credibilidad y la solidez que debe tener la Corporación.
20. Suministrar a terceros, sin la expresa autorización de sus superiores, datos confidenciales sobre la Corporación, los afiliados o los procedimientos, sistemas o servicios utilizados por la entidad.
21. Presentar para la liquidación parcial de cesantías, promesas de compraventa, contratos u otros documentos ficticios o inexactos.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	<p style="text-align: center;">Versión 2</p> <p style="text-align: center;">26 - 09 - 2016</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Página 36 de 53</p>
--	--------------------------------------	---

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

22. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo, afiliados o usuarios en general.
23. Destruir o hacer desaparecer documentos de los afiliados o relacionados con las actividades propias de la Corporación.
24. Dar información verbal o por escrito no acorde a la verdad.
25. Ejecutar acciones que perjudiquen a la Corporación en sus intereses y buen nombre.
26. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
27. Ausentarse de su sitio de labores sin permiso de su superior o de la persona que éste designe para el efecto.
28. Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de la Corporación.
29. Realizar reuniones en los lugares de trabajo cualquiera que sea el objeto de ellas, sin previa autorización del respectivo superior.
30. Utilizar cualquier clase de permiso otorgado por la Corporación para una finalidad distinta para la que fue concedido o que por Ley deba utilizarse.
31. Aprovecharse, con beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo, y que tengan relación con las labores o funciones que aquel desempeña.
32. Emplear, para cualquier efecto, la tarjeta de otro trabajador, o el carné interno de éste.
33. Dar por terminada la labor, antes de la hora fijada para ello por la Corporación.
34. Aún en el caso de orden permiso y motivo justificado, gastar más tiempo del normal y necesario en cualquier acto o diligencia, dentro y fuera de la Corporación.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 37 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

35. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Corporación, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
36. Haber presentado para la admisión en la Corporación, o presentar después para cualquier efecto, cualquier documento o información falsos, inveraces, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
37. Pedir o facilitar en préstamo dineros a compañeros de trabajo de cualquier nivel.
38. Recibir de forma inusual regalos, títulos valores, dineros o cualquier clase de dádivas sin autorización del superior inmediato.
39. Las demás que resulten de la naturaleza misma del contrato, de las disposiciones legales y del presente reglamento.

CAPÍTULO XIV

ESCALA DE FALTAS, PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 55. — LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR No puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, ARTÍCULO 114).

Parágrafo: Las faltas se clasifican en Faltas Leves y Faltas Graves.

ARTICULO 56. — FALTAS LEVES. Se establecen las siguientes clases de Faltas Leves y sus correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al empleador, implica por el lapso de un semestre, multa de la quinta parte del salario de un (1) día; por el lapso de un semestre, multa de la décima parte del salario de un (1) día; por el lapso de un (1) semestre suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez en el lapso de un semestre suspensión en el trabajo por tres (3) días;

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 38 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Corporación, implica por primera vez en el lapso de un semestre suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez en el lapso de un semestre suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días;
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Corporación, implica, por primera vez en el lapso de un semestre, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez en el lapso de un semestre, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, y
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez en el lapso de un semestre, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda en el lapso de un semestre.

PARÁGRAFO. - La imposición de multas no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Corporación que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 57º. El trabajador que no se presente al trabajo durante tres (3) días sin previo aviso, se presume que ha abandonado el puesto, salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente justificada por escrito y comprobada plenamente.

ARTÍCULO 58º. – FALTAS GRAVES. Los siguientes hechos constituyen Faltas Graves y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Corporación sin preaviso alguno, adicional e independientemente de otros hechos o faltas previstas como justa causa de despido establecida en la Ley, determinadas en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en los contratos de trabajo, Reglamentos, tales como:

- 1) Haber sufrido engaño por parte del trabajador.
- 2) Injuria.
- 3) Malos tratos o grave indisciplina contra el empleador, el personal directivo o sus compañeros de trabajo, dentro y fuera del lugar del trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	<p style="text-align: center;">Versión 2 26 - 09 - 2016</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Página 39 de 53</p>
--	--------------------------------------	--

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

- 4) Daño material causado intencionalmente a la infraestructura de la organización.
- 5) Por acto inmoral y delictuoso.
- 6) La prevención delictiva por más de 30 días, a menos que fuera absuelto.
- 7) Por revelación de secretos técnicos o comerciales de la organización.
- 8) El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez en el lapso de un semestre;
- 9) La falta total o parcial del trabajador en su jornada de trabajo o al turno correspondiente, sin excusa suficiente, a juicio del empleador, por tercera vez en el lapso de un semestre;
- 10) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- 11) Contribuir en cualquier forma a difundir información que atente contra el buen nombre de la Corporación, sus directivos o compañeros.
- 12) Cualquier negligencia, descuido u omisión en que se incurra por parte del trabajador en el manejo de dineros, valores, cajas fuertes, claves de giros o de sistemas o de cualquier otro elemento puesto bajo su responsabilidad.
- 13) Retener documentos de la entidad o de sus clientes, entorpeciendo con ello el trámite ágil de alguna decisión.
- 14) Tramitar por fuera de las normas de la Corporación, los cheques o instrumentos negociables que recibe o diligencie en virtud de su cargo.
- 15) El descuadre en las operaciones de caja sin causa plena justificada, o la falta de aviso inmediato del descuadre presentado.
- 16) No avisar a su superior jerárquico de forma inmediata del extravío de documentos de la Corporación o de sus Afiliados.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	<p style="text-align: center;">Versión 2</p> <p style="text-align: center;">26 - 09 - 2016</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Página 40 de 53</p>
--	--------------------------------------	---

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

- 17) Otorgar créditos sin tener autorización para ello o excederse en los cupos autorizados, o autorizar su desembolso sin el lleno de los requisitos exigidos por la Corporación.
- 18) Presentar informes inexactos, con datos falsos o incompletos.
- 19) Incurrir el trabajador en cualquiera de las conductas señaladas en el Art. 54 del presente reglamento;
- 20) Cualquier acto, hecho, proceder o actividad del trabajador que implique violación de las prescripciones de orden, tal como se indican en el Capítulo IX de este reglamento;
- 21) Todo acto de violencia o toda falta de respeto y consideración del trabajador hacia los superiores, compañeros de trabajo, afiliados y usuarios de los servicios de la Corporación;
- 22) Disponer de elementos de trabajo, dineros, artículos de la Corporación sin autorización de ésta, o ser sorprendidos al intentar sacar de la Corporación materiales de su propiedad.
- 23) Hacer manifestaciones de cualquier índole, verbales o escritas, que perjudiquen el buen nombre de CAFASUR, sus directivos, sus afiliados o compañeros de trabajo.
- 24) No utilizar los implementos de protección personal e higiene previstos por CAFASUR o negarse a cumplir las normas de seguridad e higiene adoptadas por la Corporación.
- 25) Solicitar o recibir dinero o regalos, para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o en razón de las funciones que desempeña dentro de la Corporación.
- 26) El deficiente resultado de acuerdo con el Sistema de Evaluación de Desempeño adoptado por la Corporación.
- 27) La promoción entre sus compañeros de trabajo de actividades encaminadas a incumplir las obligaciones para con la Corporación, fomentar la indisciplina o conductas de irrespeto a las normas, a sus compañeros de trabajo, a los afiliados o usuarios, o a sus superiores jerárquicos.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2 26 - 09 - 2016 Página 41 de 53
--	--------------------------------------	--

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

- 28) Comentar, aun en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.
- 29) Demorar el trámite, esconder o destruir un documento de CAFASUR o de sus afiliados, estando el documento en poder de la Corporación, o hacer entrega del mismo a personas no autorizadas.
- 30) No avisar de inmediato al superior respectivo de la pérdida de cualquier documento de CAFASUR o sus afiliados que se encuentren en poder de la Corporación.
- 31) Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la Corporación, datos falsos u ocultar información solicitada en el mismo documento.
- 32) La frecuente desavenencia y generación de conflictos con sus superiores o compañeros de trabajo.
- 33) Incurrir en conductas que constituyan acoso laboral en los términos de la Ley 1010 del año 2006, a juicio de la Corporación, aún por la primera vez.
- 34) Cualquier violación de las normas del Código de Buen Gobierno adoptado por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR, así como de las Políticas de Prevención de accidentes y enfermedades laborales, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que adopte la Corporación.
- 35) Cualquier violación de la Política de Sistema de financiación de lavado de activos por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR.
- 36) Divulgar información confidencial en especial la relacionada con los afiliados de la Caja a otras CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

CAPITULO XV

DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 59. Los descargos laborales constituyen un procedimiento legal por medio del cual se brinda al empleado, la oportunidad de presentar su postura ante

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 42 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

una situación que pone en riesgo su estabilidad laboral; este procedimiento es de orden obligatorio ya que forma parte del debido proceso que se debe hacer a un empleado con la finalidad de poder legalizar la falta que se le está imputando, la cual puede tener como efecto en el peor de los casos, el fin de la relación contractual.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los descargos laborales tienen como objetivo brindar al trabajador la oportunidad para que explique o se defienda frente a la presunta justa causa. El documento de descargos laborales será utilizado por CAFASUR como recurso probatorio, el cual legitima el despido de un trabajador con justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. CAFASUR le reconoce al trabajador la posibilidad para ejercer el derecho de defensa, con anterioridad a la ejecución de la decisión de terminar o no el contrato de trabajo; en este sentido, CAFASUR tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra. (Sentencia C-299 de 1998 de la Corte Constitucional).

ARTÍCULO 60. El esquema constitutivo de un proceso disciplinario es el siguiente:

1. Probar la existencia de una causa
2. Realizar Informe o Reporte
3. Analizar el Informe y Recolectar las Pruebas necesarias
4. Notificar al Empleado la cita para la Audiencia de Descargos Laborales
5. Audiencia de descargos
6. Acta de descargos
7. Definir el tipo de sanción que se ha de imponer
8. Notificación de sanción.

CAPÍTULO XVI

PROCESO DISCIPLINARIO

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 61. — Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 43 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, si existiera. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR, de imponer o no, la sanción definitiva (CST, ARTÍCULO 115).

ARTICULO 62. — PROCEDIMIENTO PARA ADELANTAR PROCESOS DISCIPLINARIOS.

Teniendo en cuenta los alcances de la Sentencia proferida por la Corte Constitucional bajo el No. C-593 de 2014, mediante la cual se declaró exequible de manera condicionada el Art. 115 del C.S.T., se hace necesario que la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR, implemente un procedimiento para el desarrollo de la comprobación de faltas y formas de aplicación de sanciones disciplinarias.

El procedimiento para adelantar procesos disciplinarios seguirá los siguientes lineamientos:

1. Una vez la Corporación en cabeza de la oficina de Recursos Humanos tenga conocimiento de la comisión de eventuales transgresiones de normas legales, contractuales, reglamentarias, convencionales, o establecidas en políticas empresariales, abrirá formalmente el respectivo proceso disciplinario, formulando los cargos correspondientes a la persona o a las personas implicadas, mediante una comunicación formal que podrá entregarse personalmente, o dirigirse a la dirección que tenga registrada cada trabajador en su hoja de vida.
2. En el marco de los respectivos procesos disciplinarios, la Corporación correrá traslado a los disciplinados de las pruebas que fundamenten los cargos formulados. Tales pruebas podrán agregarse al documento contentivo de la apertura formal del proceso disciplinario y/o podrá correrse traslado de las mismas en el marco de la respectiva diligencia de descargos.
3. En la comunicación que señale la apertura formal del proceso disciplinario, además de señalar las posibles consecuencias de las faltas que se le endilgan, se indicará la fecha, hora y lugar en la que el disciplinado deberá rendir sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y entregar aquellas que sustenten su defensa; advirtiéndosele que su no concurrencia injustificada a tal citación se considerará como una renuncia tácita a responder los cargos que se le están formulando.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 44 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

4. En la diligencia de descargos, el Trabajador podrá asesorarse del Sindicato respectivo si lo hubiere, y si así lo quisiere. Para el efecto, por su cuenta, deberá adelantar oportunamente las gestiones conducentes para hacer efectivo ese acompañamiento.
5. Una vez la Corporación escuche al disciplinado, o éste no justifique objetivamente su incomparecencia a la rendición de descargos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, ésta emitirá un pronunciamiento definitivo mediante acto motivado y congruente, que contemple o la absolución del implicado, o la formulación de una reconvencción o de un llamado de atención o la imposición de una sanción proporcional a la falta, y de ser el caso, su despido.

La decisión de la Corporación se adoptará dentro de un término racional, que tenga en cuenta aspectos tales como la relación de causalidad de la misma con la comisión de la falta, o el conocimiento de ésta por parte de la Compañía, el recaudo y análisis de las pruebas y el devenir del proceso disciplinario, con todas sus vicisitudes.

6. Siguiendo los lineamientos del Reglamento Interno de Trabajo que actualmente rige para la Corporación, aplicados bajo la óptica de la Sentencia de Constitucionalidad que dio origen a esta política, están facultados para imponer sanciones disciplinarias la **Dirección Administrativa** y la **Oficina de Talento Humano**.
7. El trabajador podrá controvertir las decisiones adoptadas por la Corporación, mediante recurso de apelación que podrá interponer ante la Dirección Administrativa de la Caja, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. De no interponerse este recurso dentro del término indicado, se entenderá que la sanción no fue objeto de reclamación por parte del empleado.
8. La Corporación tendrá cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente al de la interposición del recurso por parte del empleado, para dar respuesta de fondo al mismo; confirmando, modificando o revocando la decisión inicialmente adoptada. Durante este término, el proceso disciplinario quedará en suspenso.

ARTICULO 63. — No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, ARTICULO 115).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 45 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 64. El artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que los tipos de sanciones que se pueden aplicar a un trabajador como resultado de un proceso disciplinario, no podrán ser corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador; además, las sanciones deben estar contenidas en cualquiera de estas directrices: Reglamento Interno de Trabajo, Contrato de Trabajo o en la Convención o Pacto Colectivo; quien imponga la sanción en Primera Instancia, debe ser una persona habilitada, que haga parte de la Oficina de Talento Humano y en Segunda Instancia lo conforma la Dirección Administrativa; éstos verificarán la existencia de una relativa inmediatez entre la ocurrencia del hecho o el conocimiento del mismo por parte del empleador, el proceso disciplinario y la imposición de la sanción; y, por último, que exista una correcta proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta, siempre que exista culpa o dolo del trabajador frente a lo sucedido.

ARTÍCULO 65. - Las sanciones que se han de imponer a un trabajador pueden ser:

- a) Llamados de atención con copia a la hoja de vida
- b) Suspensiones del trabajo, cumpliendo con lo atinente en el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir no excediendo los límites; no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
- c) Multas, reglamentadas en el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo, solo se podrán imponer cuando hay retrasos o faltas al trabajo sin excusa por parte del trabajador; el monto no podrá exceder la quinta parte del salario diario, y el empleador deberá destinar dicho dinero únicamente a conceder premios o regalos para los trabajadores.
- d) Despido con justa causa, se notifica que la falta cometida es meritoria de despido justificado, por medio de la carta de despido en la cual debe indicar los hechos concretos que motivaron la decisión.

PARÁGRAFO.- La sanción disciplinaria que se imponga a un trabajador debe tener una causa jurídica y ser proporcional a la gravedad de la falta; y para su

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 46 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

imposición se requiere ejecutar el procedimiento establecido por la compañía, el cual es garante del cumplimiento del derecho del trabajador al debido proceso.

CAPÍTULO XVII

RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 66. — Los reclamos de los trabajadores se harán en primera instancia ante el respectivo Jefe Inmediato, y en segunda instancia ante la persona que ocupe el cargo de DIRECTOR ADMINISTRATIVO, quien oír las razones del recurso y resolverá en justicia y equidad.

Parágrafo. - 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, si lo hubiere, o de dos compañeros de trabajo, si así lo quisieren.

CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 67.- 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 empresarial y el buen ambiente en la Corporación y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 68.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, mediante conferencias, carteleras y

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	<p style="text-align: center;">Versión 2</p> <p style="text-align: center;">26 - 09 - 2016</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Página 47 de 53</p>
--	--------------------------------------	---

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

- reuniones que ilustren 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 diálogo, de diferentes modalidades, para efectuar la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover relaciones armónicas que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
 - c. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de incentivar la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral asertiva y armoniosa; permitiendo la formulación de recomendaciones constructivas en relación con situaciones Empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, amén de examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral, sugiriendo alternativas de solución para el efecto. y
 - d. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 69.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, signado por las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

En desarrollo de lo dispuesto por el numeral 1º del artículo 9ª de la Ley 1010 de 2006, las funciones relacionadas con la prevención de las conductas de acoso laboral, incluidos los procedimientos internos confidenciales de carácter conciliatorio para superar las que eventualmente ocurran en el lugar de trabajo, están asignadas al Comité de Convivencia Laboral.

Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deben contar preferiblemente con competencias actitudinales y comportamentales que reflejen respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética.

De igual modo los integrantes del Comité deben tener habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y facilidades para contribuir en la resolución de conflictos.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 48 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

Para el efecto, además de sus actividades regulares el Comité de convivencia laboral tiene a cargo las siguientes actividades:

- i. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- ii. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- iii. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- iv. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- v. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
- vi. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes. y
- vii. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad Empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 49 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

ARTÍCULO 70.- El Comité estará integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, quienes deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva y ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos; acotando que en caso de que la Empresa tenga menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de cada parte, y sus respectivos suplentes; amén de que si tiene varias sucursales u agencias, podrá, de forma voluntaria, crear comités adicionales en cada sede.

Para el efecto, los representantes del empleador serán designados directamente por éste, mientras que los trabajadores deberán hacerlo por votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos ellos, mediante escrutinio público cuyo procedimiento podrá ser adoptado por cada Empresa libremente.

Las reuniones del Comité deberán adelantarse ordinariamente cada tres (3) meses, sesionando con la mitad más uno de sus integrantes, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de una intervención inmediata.

El periodo de los miembros del comité será de dos (2) años, contados desde la conformación del mismo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	<p style="text-align: center;">Versión 2</p> <p style="text-align: center;">26 - 09 - 2016</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Página 50 de 53</p>
--	--------------------------------------	---

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

ARTÍCULO 71.- El comité tendrá un Presidente y un Secretario, que serán elegidos por mutuo acuerdo entre sus miembros y tendrán las siguientes funciones:

PRESIDENTE

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

SECRETARIO

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 51 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO 72.- La Corporación garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité, así como para el manejo reservado de la documentación; además de realizar actividades de capacitación para sus miembros sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

De igual modo, la dependencia responsable de Recursos Humanos y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se desarrollarán medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Para el efecto, las Administradoras de Riesgos Laborales, previa solicitud de la Empresa, podrán llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

CAPÍTULO XIX

TELETRABAJO

ARTÍCULO 73. El teletrabajo es una forma de Compañía laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC- para el contacto entre el trabajador y la Empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo.

ARTÍCULO 74. El tele trabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2 26 - 09 - 2016 Página 52 de 53
--	--------------------------------------	--

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del sitio físico o geográfico de trabajo de la Empresa.

ARTÍCULO 75. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de Compañía laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente deberá indicar: - Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. - Determinar los días y los horarios en que el trabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. - Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo. - Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

ARTÍCULO 76. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – Pila. Los teletrabajadores durante la vigencia de la relación laboral deberán ser afiliados por parte de la Empresa al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con las disposiciones de la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 77. Cuando las actividades laborales del teletrabajador no demanden gastos de movilidad, no habrá lugar al auxilio de transporte.

CAPÍTULO XX

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 78. — Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de tal fecha haya tenido la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA - CAFASUR.

CAPÍTULO XXI

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 2
		26 - 09 - 2016
		Página 53 de 53

Continúa Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL SUR DEL TOLIMA – CAFASUR.

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 79. — No producirán 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 (CST, ARTICULO 109).

CAPÍTULO XXII

PUBLICACIONES Y VIGENCIAS

ARTÍCULO 80. - Con el fin de dar cumplimiento a lo señalado por los artículos 17 y 22 de la Ley 1429 del 2010, el contenido del presente reglamento fue publicado el Veintiséis (26) de Septiembre de 2016, en letra legible, en diversas carteleras de la sede principal de la Corporación así como en sus sucursales y agencias.

En consecuencia, al no presentarse objeción escrita, este ordenamiento comenzará a regir a partir del Dieciocho (18) de Octubre del año 2016.

DATOS GENERALES

FECHA: Veintiséis (26) de Septiembre de 2016.
DIRECCIÓN: Cra. 4 No. 10-04 Centro
CIUDAD: Espinal
DEPARTAMENTO: Tolima

Representante Legal