



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN COLOMBIA INTERNACIONAL – CCI**

La CORPORACIÓN COLOMBIA INTERNACIONAL – CCI, en adelante la CCI - es una Corporación de participación mixta, sin ánimo de lucro, de carácter científico y tecnológico organizada para desarrollar y ejecutar actividades de desarrollo rural integral, lo mismo que creación de efectos demostrativos de índole empresarial en materia agropecuaria, pesquera, forestal y agroindustrial, dotada de patrimonio propio, personería jurídica y constituida conforme a la legislación civil Colombiana y regida por ésta desde el año 1992.

### **MISIÓN**

La CCI promueve la reconversión agropecuaria colombiana con herramientas propias, mediante los Modelos Agroempresariales Competitivos y Sostenibles (MACS), demostrando el verdadero desarrollo rural integral que mejora los ingresos de la cadena de valor de la agricultura y agroindustria nacional, así como el entorno de la comunidad respondiendo a las necesidades del mercado.

### **VISIÓN**

La CCI para el año 2025 será una entidad reconocida por aportar a la reconversión del Desarrollo Rural Colombiano, conforme a los estándares de exigidos por los mercados, mejorando la calidad de vida y los ingresos de la población del campo colombiano.

**Parágrafo:** La misión y visión de la entidad, están fijadas en la Política de Calidad, por lo cual podrían ser modificadas o aclaradas en cualquier momento, sin que sea necesario modificar el presente reglamento interno de trabajo.

### **CAPITULO I**

ARTICULO 1o. La CCI, requiere actualizar el conjunto de normas internas, por las necesidades administrativas y operativas que demanda hoy la ejecución de los proyectos, las cuales deben ser concordantes con la legislación laboral vigente, destinadas a fomentar la armonía y el logro de la misión, visión y la política institucional; en tal sentido surge el presente reglamento interno de trabajo, que señala las atribuciones y acciones del personal, de acuerdo con su nivel jerárquico, con el fin de lograr un óptimo funcionamiento.



## **CAPITULO II**

ARTICULO 2o. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la CCI y sus disposiciones quedan sometidas tanto a la CCI como a todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

PREÁMBULO. Este reglamento está inspirado y se rige por los siguientes principios generales:

### **PRINCIPIOS GENERALES**

1. Sobre el contenido del articulado de este Reglamento priman mandamientos de orden legal que expresamente y en forma clara prescriban las disposiciones laborales vigentes.
2. Los casos no previstos en este Reglamento, deberán resolverse de acuerdo con la ley laboral, con los principios generales del derecho y con los demás preceptos legales que fueron aplicables.
3. El presente Reglamento Interno de Trabajo es un instrumento disciplinario, correctivo diferente a otros manuales, procedimientos, convenciones, normas de orden laboral o código de conducta de la CCI, que también impongan normas de carácter disciplinario.
4. El presente Reglamento tiene validez en las regiones o sedes de la CCI a nivel nacional.
5. El propósito de este Reglamento no es otro que el fiel cumplimiento de lo establecido en el Artículo 105 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas pertinentes, aplicando la ley laboral a las modalidades de trabajo propias de la Empresa e incluyendo preceptos específicos para resolver los casos no contemplados expresamente en dicha legislación.

### **CAPITULO III CONDICIONES DE ADMISIÓN**

ARTICULO 3o. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa, deberá seguir los procedimientos de reclutamiento de personal, proceso de convocatoria, selección, contratación e inducción, que establezca la CCI.



PARÁGRAFO I: El empleador podrá establecer todos aquellos requisitos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificados o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan.”(Artículo Primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 C.N., Artículo 1º y 2º del Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen del SIDA (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991. Artículo 22º), ni la libreta militar (Artículo 111 del Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO II: Quien aspire a ocupar un cargo en la Empresa deberá superar el proceso de selección establecido por la empresa.

PARÁGRAFO III: En todo caso la Corporación, podrá establecer el proceso de admisión que más les convenga a sus intereses, de acuerdo a la necesidad del servicio y la realidad misma de la ejecución de sus proyectos. Incluso la contratación es potestativa y autónoma de la entidad, pudiendo fijar sus procedimientos, sin necesidad de modificar el presente capítulo.

## **PERIODO DE PRUEBA**

ARTICULO 4o. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 5o. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.) y en caso de no contemplarse en el contrato de trabajo la duración del periodo de prueba, se entenderá regulado por lo señalado en el art. 76 y siguientes del C.S.T. referentes al periodo de prueba.

ARTICULO 6o. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es



válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Artículo 7o., Ley 50 de 1990).

Si entre el empleador y el trabajador se celebran varios contratos, con solución de continuidad y desempeñando funciones diferentes en cada relación contractual, se podrá establecer un nuevo periodo de prueba.

En el evento que el trabajador sea ascendido y sus aptitudes no satisfagan las funciones del nuevo cargo, el empleador podrá revocar el ascenso o reubicar nuevamente al trabajador a las labores para las cuales fue contratado.

ARTICULO 7o. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin motivar la decisión, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80, C.S.T.)

#### **CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

ARTICULO 8o. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y todas las prestaciones de ley.

#### **CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO**

ARTICULO 9o. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan, sin embargo, por necesidad del servicio, estas podrán ser modificadas en cualquier momento por la empresa o adicionar otro tipo de horario:

#### **HORARIO DE TRABAJO**

Las horas de entrada y salida de los trabajadores son los que a continuación se expresan así:

Días laborables:

De lunes a viernes



Hora de entrada en la mañana de lunes a viernes:	07:00 a.m.
Hora de salida en la tarde de lunes a viernes:	05:00 p.m.
Descansos en la mañana	10:00 a.m. A 10:10 a.m.
Descansos en la tarde	04:00 p.m. A 04:10 p.m.
Hora de almuerzo: El horario para la hora de almuerzo de tomará de 12:00 M a 2:00 PM, en dos turnos de la siguiente manera:	
Primer turno:	12:00 m a 1:00 pm
Segundo turno:	1:00 pm a 2:00 pm

PARÁGRAFO I: Lo anterior no obsta para que entre el empleador y el trabajador se acuerde en el contrato de trabajo, que el trabajador cumpla con la jornada máxima de trabajo de hasta 48 horas a la semana, siempre y cuando por necesidades del servicio se requiera.

PARÁGRAFO II: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día de descanso compensatorio remunerado a la semana siguiente, para aquellos empleados que laboran de manera habitual los Domingos.

Así mismo, la empresa podrá programar horarios de trabajo en jornada continua o jornadas especiales, informando al trabajador, previamente con veinticuatro horas. En caso de situaciones de emergencia, caso fortuito, situaciones de hecho, cualquier modificación al horario de turno, se podrá informar dentro de la misma jornada.

PARÁGRAFO III.- Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación

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

**TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, MANEJO Y CONFIANZA.** - Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal los trabajadores con cargo de dirección, de confianza o de manejo. (Art. 162 del C.S.T.). En todo caso lo anterior no obsta para que los trabajadores de dirección, manejo y confianza cumplan con la jornada de trabajo establecida por la CCI.

**PARÁGRAFO V.- TARDANZA EN LA ENTRADA A LABORAR Y DESCUENTOS.** - Se considera tardanza en la entrada a laborar, el hecho de registrar la asistencia después de la hora establecida para el ingreso en la mañana o retorno después de la hora de almuerzo o descanso en la mañana o en la tarde, los trabajadores que no registren su ingreso después de las horas señaladas en el horario de trabajo se entenderá que no ingresaron a la CCI.

Sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar y/o las acciones legales del caso, el criterio para realizar los descuentos a los trabajadores por los retardos del horario de trabajo, es el siguiente:

- Descuento por minutos de tardanza
- Ingresos total mensual/30 días/8 horas y 40 minutos/60 minutos x minutos acumulados de tardanza.

El coordinador del área de recursos humanos le comunicará mensualmente con la debida anticipación, al área de nómina, los descuentos por tardanzas.

## **CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 10o.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. El trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

**ARTICULO 11o.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. (Artículo 159, C.S.T.).

**ARTICULO 12o.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse hasta en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales mediante autorización expresa del



Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Art. 1º Decreto 13 de 1967).

#### ARTICULO 13o. 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 diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 168 del C.S.T. subrogado por el Art. 24, de la Ley 50 de 1990)

PARÁGRAFO I.- La CCI podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1.965

ARTICULO 14o. La CCI no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 11 de este Reglamento.

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

PARÁGRAFO II.- DESCANSO EN DÍA SÁBADO. Puede repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) 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. Cuando la jornada de trabajo se amplía por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Art. 22, Ley 50 de 1990).

## **CAPITULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO**



ARTICULO 15o. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 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. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocen con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO I: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días y horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5o., Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO II.- TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

PARÁGRAFO II-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.

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

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe 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 puede disponer del





descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, C.S.T.)

ARTICULO 16o. El descanso en los días domingos y demás expresados en el Artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25, ley 50 de 1990).

ARTICULO 17o. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere previsto en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 del C.S.T.).

### **VACACIONES REMUNERADAS**

ARTICULO 18o. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero C.S.T.)

ARTICULO 19o. La época de las vacaciones debe ser señalada por la CCI a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con anticipación, en donde normalmente se declaran vacaciones colectivas y se señalarán formalmente por escrito a cada trabajador la fecha en que le concederá las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.)

ARTICULO 20o. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.)

ARTICULO 21o. Compensación en Dinero de las Vacaciones. Empleador y Trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las Vacaciones (Artículo 20 ley 1429 del 2010). Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero se liquidará por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 C.S.T.)



ARTICULO 22o. 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) períodos, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Artículo 190 C.S.T.)

ARTICULO 23o. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está 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 24o. La CCI llevará en cada hoja de vida el registro de vacaciones en el que se anotará la fecha en que las toma, en que las termina y la remuneración de las mismas.

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

## **PERMISOS**

ARTICULO 25o. La CCI concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, siempre que avisen con la debida oportunidad a la CCI. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

**LICENCIA POR LUTO.** - Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de acuerdo a la Ley 1280 de 2009.

**LICENCIA DE PATERNIDAD.** - De conformidad con lo normado en el parágrafo 2º del Art. 236 del CST, modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, cuando ocurra el nacimiento de un hijo del trabajador, éste tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia de paternidad, licencia que será remunerada por la EPS a la que se encuentre afiliado. Este hecho deberá demostrarse mediante el Registro Civil de Nacimiento, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. En el evento en que la CCI por mera liberalidad, conceda licencias por la misma circunstancia señalada en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador.

**LICENCIA DE MATERNIDAD.** – Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. (Artículo 236 del C.S.T. modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017)

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.



b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

**LACTANCIA:** Se concede media hora al inicio y al final de la jornada o se puede acordar que se tome una (1) hora continua por día de permiso remunerado a la trabajadora, después de ingresar de la licencia de maternidad, hasta que el hijo cumpla 6 meses de nacido.

**JURADOS DE VOTACIÓN:** El trabajador que sea jurado de votación tiene derecho a un (1) día de permiso remunerado, y a medio día de la jornada laboral los que fueron electores. Estos permisos deberán ser tomados dentro de los 40 días siguientes a las elecciones, para lo cual el trabajador deberá presentar el certificado de Jurado o Elector.

## **CAPITULO VIII SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN.**

ARTICULO 26o. Formas y libertad de estipulación:

1.- El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como salario variable, por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.

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, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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



3.- Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad Social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4.- El trabajador que desee acogerse a esta estipulación podrá recibir la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 27o. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 28o. PERIODOS DE PAGO: El pago se realizará de forma mensual, y proporcional a los días laborados.

ARTICULO 29o. El salario se pagará al trabajador directamente mediante transferencia bancaria o a la persona que él autorice por escrito.

PARÁGRAFO. - El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del mes inmediatamente siguiente.

## **CAPITULO IX**

**SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

ARTICULO 30o. 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 implantar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 31o. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S. y A.R.L., a través de la I.P.S. a la cual estén asignados.

ARTICULO 32o. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, Jefe Inmediato o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico



correspondiente o servicio pre-hospitalario, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determina la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba 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 aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 33o. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 34o. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la CCI, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994, modificado expresamente por el artículo 115 del Decreto extraordinario 2150 de 1995).

ARTICULO 35o. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 36o. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su



representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, el médico indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 37o. Todas las empresas y 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 y de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ARTICULO 38o. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No.1016 de 1989, expedida por el Ministerio del trabajo, ley 1562 de 2012, decreto 723 de 2013 y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y a la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo y los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## **CAPITULO X**

### **PRORROGA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO**

ARTICULO 39o. Los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, se podrán prorrogar, siempre y cuando exista la necesidad del servicio, se cuente con recursos de donde proviene su fuente de financiación y el trabajador satisfaga la medición de resultados en desarrollo de sus funciones, de acuerdo a los indicadores de desempeño que se fijen en las políticas de la Corporación y al manual de funciones.

## **CAPITULO XI**

### **CONTRATOS DE TRABAJADORES DE DIRECCIÓN MANEJO Y CONFIANZA**



ARTICULO 40o. Se entiende como trabajador de dirección y confianza, aquel trabajador que por su cargo y por las funciones que presta, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura de la CCI y tienen una especial jerarquía frente a los demás empleados.

Los trabajadores de dirección, confianza y manejo, tienen un tratamiento diferente, especialmente en lo relacionado con la jornada de trabajo, pues para este tipo de trabajadores, no se les aplica la jornada máxima. Si las condiciones de trabajo así lo exigen, el trabajador de dirección, confianza y manejo, deberá trabajar más de la jornada legal, y no puede ausentarse de la CCI mientras que las obligaciones exijan su presencia.

La calidad de trabajador de dirección, confianza y manejo puede ser expresamente contemplada en el respectivo contrato de trabajo, pero si así no se hiciese, lo que prima no es lo enumerado en el contrato, sino la naturaleza de las funciones que se cumplen; lo que significa que la condición de ser empleado de dirección, confianza y manejo, no está dado por el contrato en sí, sino por las funciones desempeñadas por el empleado, puesto que así no figure en el contrato, ha sido la voluntad del empleador el asignarle ese tipo de funciones.

ARTICULO 41o. Los trabajadores de dirección, manejo y confianza, quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal. (Art. 162 del C.S.T.). En todo caso lo anterior no obsta para que los trabajadores de dirección, manejo y confianza cumplan con la jornada de trabajo establecida por la CCI.

## **CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTICULO 42o. Todos los trabajadores están obligados a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio para el cual fue contratado. La ejecución de buena fe supone la realización técnica o proceso de la actividad respectiva y el cumplimiento de todas las indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartan para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

ARTICULO 43o. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo y clientes externos.





3. Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros de trabajo y clientes externos en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Corporación en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar a otros puestos de trabajo.
10. Ejecutar el trabajo siguiendo los principios éticos, los valores organizacionales y el Código de Conducta establecido por la CCI.
11. No divulgar ni usufructuar a favor propio, por ningún motivo, la información que posee de la CCI ya sea desarrollada por el empleador en virtud del desempeño de las actividades o información propia de la CCI a la que tenga acceso.
12. Todo trabajo desempeñado durante la vinculación de la CCI le pertenece a ésta y se considera propiedad intelectual de la CCI.
13. Cumplir con el Manual de Vestuario establecido por la CCI.
14. Responder por los bienes dados en custodia y velar por el buen uso de los mismos.
15. Colaborar en todos los asuntos que sean de interés de la CCI contribuyendo a mejorar los resultados establecidos en la ejecución de las actividades establecidas durante el tiempo de vinculación con la CCI.

## **CAPITULO XIII ORDEN JERÁRQUICO**

ARTICULO 44o. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. Presidente
2. Secretaría General
3. Directivos
4. Coordinadores
5. Profesionales especializados
6. Profesionales
7. Técnicos/asistenciales

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el Presidente, la Secretaría General, Directivos, y a quienes ellos asignen dicha facultad.

## **CAPITULO XIV LABORES PROHIBIDAS**

ARTICULO 45o.- Queda prohibido emplear en trabajo de pintura industrial, que entrañe el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. En la CCI no se empleará para realizar trabajos subterráneos, de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C.S.T.)

ARTICULO 46o. No se empleará en los siguientes trabajos por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud e 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 se esté 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 voltajes.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucran la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y gravado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajo en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presentan altas temperaturas y humedad.

21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido en el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117. Ley 1098 de Nov. 8 de 2006, Resolución 1677 de mayo 16 de 2008, Resolución 4448 de Diciembre 02 del 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores; no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243 del Decreto 2737 de 1.989).

## **CAPITULO XV**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**



ARTICULO 47o. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos y/o bienes adecuados necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos y en caso de una fuerza mayor mantener informado al personal sobre la situación existente.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 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 hacerle practicar examen médico 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 la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservarle el puesto a las empleadas que están 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

11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la disciplina y el respeto a las leyes.

ARTICULO 48o. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar y cumplir los preceptos de este reglamento, el código de conducta, el Manual de Funciones, procedimientos, instructivos, formatos, políticas de la CCI y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la CCI o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

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

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, equipos, elementos y útiles que les hayan facilitado.

4. Guardar rigurosamente el respeto en las relaciones con sus superiores, compañeros, clientes y usuarios de la CCI.

5. Comunicar oportunamente a la CCI las observaciones que estimen conducentes para evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de la CCI.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por los profesionales del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección, número telefónico fijo, número telefónico celular y correo electrónico y dar aviso oportuno de cualquier cambio que se dé con relación a estos datos.



9. Asistir puntualmente a las reuniones, los cursos de capacitación o actualización, organizados por la CCI y en los cuales se le haya invitado como participante.

10.- Cumplir en forma estricta los protocolos de seguridad y de mantenimiento.

11.- En caso de incapacidad médica, presentar a su Jefe Inmediato la constancia respectiva emitida, por la Empresa Promotora de Salud (EPS) o si presenta incapacidad medica de otra entidad, esta debe estar transcrita por la (EPS).

12.- Presentarse y practicarse en Medicina Legal, el examen de alcoholemia o de sustancia enervante, psicótica, alucinógena, narcótica, cuando fuere requerido por la empresa, en la entidad establecida por la empresa.

13.- Llevar a cabo las actividades propias del cargo desempeñado en el tiempo y lugar previamente establecidos.

ARTICULO 49o. Son también obligaciones especiales del trabajador:

1.- Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo, los informes que sobre los mismos se le soliciten.

2.- Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de trabajos que se requieren con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la CCI lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios en días festivos.

3.- Velar por la seguridad de los bienes de la CCI.

4.- Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias que convoque la CCI, incluso aquellas que se programen fuera de la jornada normal de trabajo.

5.- Observar con suma diligencia y cuidado las ordenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.

6.- Reportar e informar de forma inmediata al jefe inmediato cualquier daño o falla que ocurra a los elementos, instalaciones o bienes de la CCI.

7.- Reportar de forma inmediata a su jefe inmediato de cualquier acto indecente, inmoral o de mala fe que tenga conocimiento.



8.- Firmar todas las comunicaciones que le pase la CCI en señal de recibido, en caso de negativa a recibir comunicaciones, se dejara constancia en acta, con la presencia de 2 testigos compañeros de trabajo.

9.- Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que las deudas que por cualquier motivo tenga con la CCI, de acuerdo al artículo 149 del C.S.T.

10.- Usar los elementos y/o bienes suministrados solo en beneficio de la Corporación y en las actividades que le sean propias, con pena lealtad hacia esta.

11.- Asistir con puntualidad y provecho a los cursos o talleres de capacitación, a las reuniones, eventos o cualquier actividad programada por la CCI dentro o fuera de sus instalaciones.

12.- Cumplir los compromisos de orden económico adquiridos con la CCI.

13.- Usar en debida forma los elementos, distintivos, dotaciones e implementos suministrados por la CCI.

14.- Atender todas las instrucciones médicas y precauciones que se le recomienden.

15.- Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, las disposiciones legales de este reglamento o las que sean asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la CCI, en los manuales de funciones, procedimientos, descripción de oficios, informes o circulares.

## **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CCI Y LOS TRABAJADORES**

ARTICULO 50o. Se prohíbe a La CCI:

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

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





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

c) La empresa podrá abstenerse de efectuar el pago del auxilio de cesantía correspondiente hasta que la justicia decida, cuando el contrato de trabajo termine por alguna de las causas establecidas en el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

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

6. Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados.

8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 51o. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la CCI los útiles de trabajo o implementos propios de la CCI.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia o efectos de la ingesta de alcohol, alucinógenos, narcóticos o de drogas enervantes o psicóticas y/o consumir dichas sustancias durante su jornada de trabajo.

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



4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la CCI, excepto en los casos de fuerza mayor
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).
- 9.- Ingerir bebidas alcohólicas o permanecer en estado de embriaguez en las instalaciones de la CCI dentro o fuera del turno de trabajo.
- 10.- Alterar o modificar el sistema o programa en cualquiera de los puestos de trabajo.
- 11.- Mantener, retener, conservar, guardar para sí, documentos, materiales y herramientas que sean de la CCI
- 12.- Permanecer en los puestos de trabajo durante los descansos o fuera del turno.
- 13.- Abandonar el puesto de trabajo sin la debida autorización del superior.
- 14.- Permitir el ingreso a los puestos de trabajo a personal ajeno a la CCI
- 14.- Distribuir folletos publicitarios o fijar afiches en los puestos de trabajo, sin autorización.
- 15.- Prestar sus servicios a personas naturales o jurídicas de igual o distinta naturaleza a la del empleador, salvo autorización escrita de este.
- 16.- Establecer negocios o hacer parte de entidades cuyo objetivo implique competencia con el que desarrolla el empleador.
- 16.- Presentar descuadres en el evento de manejar dinero.
- 17.- Incurrir en conflicto de intereses, entendiendo como tal aquellas situaciones de interferencia en las cuales el empleado o sus familiares puedan aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que él mismo tome frente a distintas alternativas de conducta en razón a la actividad que desarrolla y cuya realización implicaría la



omisión de sus obligaciones legales, contractuales o morales a las cuales se halla sujeto, causen o no perjuicio a la CCI.

18.- Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.

19.- Discutir y/o pelear dentro de las instalaciones de la CCI

20.- Contratar y obligar en nombre de la CCI, frente a terceros u omitir el proceso de contratación de bienes y servicios señalado en el sistema de gestión de calidad SGC.

21.- Solicitar ddivas o dineros a los clientes de la CCI con el fin de realizar alguna actividad con ocasión de sus labores.

22.- Sacar provecho de la posición preferente en que se encuentre para obtener beneficio para sí mismo.

23.- Salir de las instalaciones de la CCI durante la jornada de trabajo.

24.- Presentar descuadres en los anticipos entregados o presentar documentos erróneos o que nos correspondan a la realidad con el fin de causar engaño a la CCI.

25.- Usar en beneficio suyo o de un tercero la información que posea de la CCI y cualquier entidad relacionada a la cual éste tenga acceso por virtud del cargo que ocupa o por cualquier otra razón o motivo.

26.- Marcar la tarjeta de control de entrada y salida de cualquier compañero de trabajo o permitir mediante su registro táctil el ingreso de otro compañero de trabajo.

27.- Realizar negocios jurídicos de cualquier índole, a través de la CCI a los proveedores de la misma o a través de clientes internos o externos.

28.- Realizar diligencias personales a los compañeros, para los trabajadores que tienen por función la mensajería.

29.- Dañar o poner en peligro los equipos o bienes intencionalmente, o por falta de diligencia y cuidado.

30.- Usar expresiones vulgares, discriminatorias u ofensivas en sus relaciones con los compañeros, superiores jerárquicos o personas a quienes la CCI preste sus servicios.



- 31.- Dedicarse a juegos o charlas con los compañeros de trabajo u otras personas durante la jornada laboral.
- 32.- Suspender las labores de trabajo sin causa justificada o llegar al trabajo después de las horas señaladas para el inicio.
- 33.- Utilizar más del tiempo estrictamente necesario en las consultas médicas y demás permisos otorgados por la CCI.
- 34.- Brindar información de carácter confidencial a terceros sin autorización expresa de la CCI.
- 35.- Crear o fomentar discordias entre los compañeros de trabajo.
- 36.- Aprovechase de las circunstancias para amenazar o agredir de cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar los hechos.
- 37.- Acosar sexualmente o abusar de cualquier manera la confianza a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo.
- 38.- Acosar laboralmente a sus superiores, subalternos, compañeros (a) de trabajo, infundiendo miedo, intimidación, terror o angustia, con la intención de generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia.
- 39.- Ejecutar dentro de la jornada laboral, actividades ajenas a aquellas para las que fue contratado (a).
- 40.- Bajar software de la red de internet sin autorización expresa de la CCI, así se trate de licencias gratuitas y temporales.
- 41.- Enviar correos electrónicos sin relación con el trabajo, o de contenido pornográfico, racista o correos que congestionen la red informática.
- 42.- Recibir visitas de carácter personal, en el trabajo o dentro de la CCI o permitir que extraños ingresen para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
- 43.- Dormirse en horas de trabajo o en las instalaciones de la CCI.
- 44.- Crear o alterar documentos para su beneficio personal o de un tercero o presentar para cualquier efecto documentos falsos o adulterados, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.



## **CAPITULO XVI DE LA DESIGNACIÓN DE FUNCIONES, GESTIÓN CONTRACTUAL Y RESPONSABILIDAD**

ARTICULO 52o. Todos los trabajadores de la CCI, especialmente aquellos que tengan cargos de un nivel jerárquico superior, deberán ajustarse a las normatividades internas, adoptar las reglas que garanticen los principios funcionales y dar cumplimiento al manual de funciones y de contratación.

ARTICULO 53o. Los niveles jerárquicos que representan a la CCI podrán distribuir racionadamente el trabajo en las dependencias, asignar determinadas funciones, trasladar sus competencias en específicos aspectos, con el fin de descongestionar, facilitar y agilizar los procedimientos internos de la CCI. Una vez distribuidas o asignadas determinadas funciones por el superior jerárquico, es aquel trabajador a quien se le designó las funciones el responsable de todas las actuaciones que se deriven de la ejecución de sus nuevas obligaciones.

ARTICULO 54o. Es responsabilidad de quien distribuye o asigna funciones vigilar y controlar a quien se le delega ejerce las correspondientes actividades, y también es su función dar instrucciones en cuanto al alcance, el sentido, los criterios y los parámetros a los cuales habrá de atender sus obligaciones.

ARTICULO 55o. Los requisitos para distribuir el trabajo o las funciones son los siguientes: (i) deberá ser por escrito y establecer los términos concernientes a la misma (plazo, condiciones, etc.); (ii) debe determinar a los trabajadores, tanto a quien designa funciones, como quien las recibe, quien recibe las funciones debe ser subordinado de quien las designa.

ARTICULO 56o. La contratación de la CCI está sometida, al principio general de la responsabilidad contractual, que obedece a la necesaria articulación y armonía que debe existir para garantizar la efectividad y vigencia de los principios de transparencia, economía, de mantenimiento del equilibrio económico, financiero del contrato y de selección objetiva. En tal sentido existe responsabilidad de los trabajadores, especialmente de los de mayor nivel jerárquico, que intervienen o distribuyan dicha actividad contractual de la CCI y en los asuntos que tengan que ver con políticas públicas o que manejen asuntos o proyectos, con recursos públicos, velar por el cumplimiento de los objetivos del proyecto respectivo y garantizar un proceso de selección en la contratación objetivo y transparente sometidos a los principios generales de responsabilidad contractual.

ARTICULO 57o. Es responsabilidad de los trabajadores que intervengan en la actividad contractual derivada de recursos públicos, actuar en estricto marco de



legalidad, en cumplimiento de los deberes y obligaciones que le corresponden a cada cual, sin el ánimo y predisposición de inferir daños y con la diligencia y cuidado que es exigible en el manejo de recursos de origen público, so pena de responder por sus actos. Es responsabilidad de los niveles jerárquicos superiores hacer seguimiento y control de los trabajadores que participen en la actividad contractual derivada especialmente de recursos públicos.

ARTICULO 58o. Ningún trabajador, mucho menos las instancias directivas de la CCI, pueden desprenderse de la responsabilidad derivada de sus funciones en relación con la contratación y acudirán a las pólizas de directores en caso de requerirse y las demás según sea el caso.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en el presente capítulo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

## **CAPITULO XVII DEL PAZ Y SALVO AL FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO**

ARTICULO 59o. Al finalizar el contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador deberá diligenciar el formato denominado paz y salvo, en el cual se evidencia la entrega del cargo y estar al día en legalización de anticipos, bienes y /o elementos de trabajo entregados.

## **CAPITULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTICULO 60o. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, en la convención colectiva, laudos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T.).

ARTICULO 61o. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, podrá implicar por primera y segunda vez, multa; por la tercera vez suspensión en el trabajo por un día y, por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días sin remuneración.

- 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 empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días sin remuneración.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses sin remuneración.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses sin remuneración.

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

ARTICULO 62o. Los trabajadores de la CCI serán sancionados por el incumplimiento de las normas legales en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal en que pudiere incurrir.

ARTICULO 63o. Se entiende por infracciones disciplinarias las siguientes conductas:

- a) Faltas disciplinarias: A toda acción u omisión que contravengan las prescripciones de orden, obligaciones, deberes, prohibiciones, código de conducta, manual de funciones, procedimientos, políticas y demás normatividad específica señalada en el reglamento interno, en el contrato de trabajo, código sustantivo del trabajo y demás normatividad legal referente a la materia.

ARTICULO 64o. Las faltas disciplinarias se tipificarán por la naturaleza de la acción u omisión al momento de su ocurrencia, su gravedad será determinada evaluando, entre otras, las siguientes consideraciones las cuales son enunciativas:

- a) Circunstancia en que se comete
- b) La forma de comisión u omisión
- c) La concurrencia de varias faltas



- d) La participación de uno o más trabajadores en la comisión de la falta y,
- e) Los efectos que produce la falta

ARTICULO 65o. Las faltas graves justifican la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, previo proceso disciplinario, entre otras, se catalogan como graves las siguientes:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores, así como la reiterada paralización intempestiva del mismo y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en las labores o calidad del servicio, verificada por el jefe inmediato.
- c) La apropiación o apoderamiento de bienes o servicios de la CCI así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros.
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada y/o confidencial de la CCI, la sustracción o utilización de documentos de la entidad, sin autorización y todos los actos que se consideren como competencia desleal.
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. En este evento se podrá solicitar asistencia de la autoridad policial para que preste su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos, la negativa del trabajador de someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en la respectiva acta.
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio de la CCI, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores.
- g) El daño intencional a las instalaciones, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la CCI o en posesión de esta.
- h) El abandono injustificado del trabajo.
- i) La inasistencia al trabajo por privación de la libertad impuesta por delito en sentencia judicial
- j) Incurrir en actos ilegales
- k) No entregar los bienes suministrados por la CCI para el correcto desempeño de sus obligaciones laborales.
- l) Las demás establecidas como faltas graves en la ley, manual, procedimientos, reglamentos, etc.

## **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**





ARTICULO 66o. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá dar oportunidad de ser oído al trabajador inculpado directamente hasta con dos compañeros de trabajo.

Para la aplicación de cualquier sanción, se tendrá en cuenta el informe que rinda el jefe inmediato, y se hará la investigación que se considere necesaria a criterio de la CCI. Toda decisión que se tome sobre el particular y que tenga que ver con el procedimiento disciplinario, se debe formular mediante comunicación escrita, cuyo duplicado firmará el trabajador y en caso de negarse a ello, lo harán dos testigos que dejan constancia de la negativa del trabajador a recibir la comunicación.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la CCI de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T. modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965).

## **CAPITULO XIX RECLAMOS: PERSONA ANTE QUIEN DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

ARTICULO 67o. Los reclamos de los trabajadores referentes a las sanciones disciplinarias, se deben realizar por escrito, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la imposición de la sanción, mediante recurso de apelación, ante la Presidencia de la CCI o ante el área de recursos humanos de la CCI quienes darán el trámite pertinente.

## **PRESTACIONES ADICIONALES**

ARTICULO 68o. En la CCI no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias salvo que haya alguna decisión extraordinaria que determinen los órganos máximos de la CCI.

## **CAPITULO XX PROPIEDAD INTECTUAL**

ARTICULO 69o. Titularidad de propiedad intelectual. La Empresa se reserva todos los derechos de propiedad intelectual sobre sus obras artísticas, obras literarias, marcas registradas, signos distintivos en general y nuevas creaciones; cualquier uso no autorizado realizado por terceros está expresamente prohibido y constituye una infracción de los derechos de propiedad intelectual de acuerdo a lo establecido por la ley y los tratados internacionales, sin perjuicio de los usos permitidos



consagrados en la ley y se constituye en una falta grave al reglamento interno de trabajo.

ARTICULO 70o. El nombre de la CCI, logos, marcas de productos y servicios relacionados se encuentran registrados y/o en uso, y pertenecen a la CCI. Cualquier uso, copia o reproducción de marcas, logos, información, imágenes, diseños, textos contenidos en el sitio web, sin autorización expresa por parte de la CCI está estrictamente prohibido y se constituye en una falta grave al reglamento interno de trabajo.

ARTICULO 71o. Términos y condiciones de uso generales sobre las marcas: (i) 5 al Día, (ii) MACS, (iii) SEMBRAMOS, (iv) ColombiaGAP y las demás que se registren, en cuanto a la propiedad intelectual de la CCI.

a) Todos los derechos de Propiedad Intelectual sobre 5 al Día, los MACS y demás, en los cuales la CCI tenga la propiedad o el derecho respectivo, pertenecen a la CCI.

b) Cualquier uso no autorizado sobre 5 al Día, los MACS como cualquier otra, así como de los elementos que los componen queda prohibido, sin perjuicio de los casos exceptuados por la ley y se constituye en una falta grave al reglamento interno de trabajo.

c) Los usos autorizados del programa 5 al Día, los MACS como cualquier otra, cubiertos bajo licencia, se circunscribirán estrictamente a los términos y condiciones bajo los cuales fueron otorgados.

d) Está prohibido cualquier uso no autorizado de las marcas, logos, nombres, lemas comerciales de la CCI, salvo los usos exceptuados por la ley.

e) Está prohibida la alteración y/o modificación del programa 5 al Día, de la herramienta de los MACS, así como cualquier otra, sin que medie autorización expresa por parte de la CCI.

f) Cualquier uso y referencia de 5 al Día, de los MACS y cualquier otra marca de la Empresa, deberá estar acompañada de la mención de la CCI como titular de los derechos de propiedad intelectual.

ARTICULO 72o. TRANSFERENCIA DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL A FAVOR DE LA CCI. Toda obra literaria, artística, musical, audiovisual, documentación, productos e inventos, además de todos los papeles, registros y otros materiales preparados o producidos por EL TRABAJADOR derivados de la ejecución y/o cumplimiento del objeto y obligaciones del CONTRATO (en adelante colectivamente referidos como los "Desarrollos"), serán propiedad exclusiva de la CCI. EL TRABAJADOR acuerda que los Desarrollos serán trabajos hechos bajo la dirección y/o los lineamientos generales de la CCI de manera verbal o escrita, y que EL TRABAJADOR retendrá para sí todos los



derechos patrimoniales de autor, derechos sobre invenciones, derechos sobre productos y procedimientos patentables, secretos comerciales, marcas, otros signos distintivos y cualquier otro derecho de propiedad intelectual (en adelante "Derechos de Propiedad Intelectual") sobre los Desarrollos. Una vez se conozcan los inventos y/o creaciones, EL TRABAJADOR adquiere la obligación de informarlos inmediata y espontáneamente a CCI. En el caso de derechos de autor EL TRABAJADOR sigue siendo el titular de sus derechos morales. EL TRABAJADOR por medio de la adopción de este reglamento y la suscripción del contrato de trabajo, hace expresa la transferencia de derechos de propiedad intelectual de manera plena a favor de la CCI sobre dichos desarrollos que se realicen como resultado de la ejecución del objeto contractual, sin que LA CCI quede obligado al pago de compensación adicional alguna, puesto que remunera y paga el tiempo durante el cual EL TRABAJADOR presta con sus servicios y, además, suministra los medios, implementos, datos, y demás ayudas para la actividad de EL TRABAJADOR, además, de contar con acceso a secretos e investigaciones confidenciales de LA CCI y de sus aliados. EL TRABAJADOR entregará a LA CCI copias completas de todos los Desarrollos (independientemente de su complejidad), conforme le sea requerido por CCI.

PARÁGRAFO: La transferencia de derechos de Propiedad Intelectual mencionada en los apartes anteriores se activa en virtud de la relación contractual existente entre EL TRABAJADOR y LA CCI de conformidad a lo preceptuado en la Ley 23 de 1982, en consonancia con la Decisión 351 de 1993, y las modificaciones y complementos de la misma por los artículos 28, 29 y 30 de la Ley 1450 de 2011, y demás normativa concordante, teniendo a la CCI como titular de los derechos de propiedad intelectual de manera plena, es decir, contando con todas las facultades de disposición y explotación, sin restricción territorial y por el máximo término de protección establecido por la ley vigente, cualquier infracción, a los derechos de propiedad intelectual a favor de la CCI, constituye en una falta grave al reglamento interno de trabajo.

## **CAPITULO XXI**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.**

ARTICULO 73o. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la CCI, constituyen actividades tendientes a generar conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.



ARTÍCULO 74o. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la CCI ha previsto los siguientes mecanismos:

1. La CCI dará información a los trabajadores sobre el contenido de la ley 1010 de 2006, no sólo mediante publicaciones por un tiempo prudencial en los diferentes sitios de trabajo de la CCI, sino mediante campañas de capacitación preventiva, las cuales tienen por objeto evitar que se presenten conductas tipificantes de acoso.
2. Con el fin de promover el buen trato al interior de la CCI, periódicamente se adelantarán actividades tendientes a detectar eventuales comportamientos que puedan implicar conductas tipificantes de acoso. En la implementación de tales actividades se abrirán espacios para que los trabajadores puedan exponer sus inquietudes y formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar.
3. La CCI adoptará las medidas a que haya lugar para corregir los eventuales comportamientos que estén afectando el buen clima y la armonía en las relaciones laborales. La CCI no tolerará comportamientos tipificantes de acoso laboral y tomará todas las medidas que considere necesarias para prevenirlo y eliminarlo.

ARTÍCULO 75o. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. No obstante, si la CCI tuviere menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
2. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
3. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.
4. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

5. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

6. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la CCI.

c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la CCI, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

h. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la CCI.

j. 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 empresa.

7. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

- c. Tramitar ante la administración de la CCI, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d. Gestionar ante la alta dirección de la empresa los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

8. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la CCI.
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. 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 CCI.

9. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

## **CAPITULO XXI**

### **TELETRABAJO. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 76o El presente título tiene por objeto reglamentar la implementación de la modalidad de teletrabajo al interior de la CCI. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.



## **CAPITULO XXII DEFINICIONES**

Artículo 77o. Para los efectos de la aplicación del presente título se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- **Teletrabajo:** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, 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 empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- **Teletrabajador:** Es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

## **CAPÍTULO XXIII OBJETIVOS**

Artículo 78o. Todo programa de teletrabajo de la Corporación, se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del trabajo requerido.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el absentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en la CCI

## **CAPITULO XXIV CONDICIONES DE ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO**

Artículo 79o. Las personas que deseen ingresar al programa de teletrabajo, incluidos dentro de estos los trabajadores de la CCI, podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes condiciones:

- Diligenciar el formulario de solicitud de ingreso al programa.



- Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud.
- Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- Cumplir con los requisitos estipulado en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen en el mismo.

## **CAPÍTULO XXV ÓRGANO DE CONTROL Y EVALUACIÓN**

Artículo 80o. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permita la adopción de mejores prácticas en esta modalidad no presencial, se establecerá/designará un cuerpo/órgano/coordinador, a través del cual se gestionará y monitoreará aspectos tales como el ingreso al programa de teletrabajo, al igual que el desarrollo de dicha modalidad al interior de la CCI. (La CCI junto con la ARL deberá establecer la forma en que se llevará a cabo el control y evaluación).

## **CAPÍTULO XXVI CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO**

ARTÍCULO 81o. Quien espere a desempeñar un cargo en la CCI, como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, las condiciones previstas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, deberá indicar de manera especial:

1. Las condiciones de servicios, los medios y tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible de espacio.
2. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informativa que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Parágrafo: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador este no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador.





## **CAPÍTULO XXVII DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES**

ARTÍCULO 82o. Los teletrabajadores de la CCI tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías de los trabajadores, siempre que las mismas sean compatibles con la naturaleza del teletrabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los trabajadores y teletrabajadores de la CCI tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- La protección de la discriminación en el empleo.
- La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- El acceso a la formación.
- La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los teletrabajadores no tendrán derecho al pago de un auxilio de transporte, salvo que se les haya impartido orden de manera escrita y expresa por la CCI que impliquen la realización de actividades laborales que demanden gastos de movilidad.

La Corporación no cancelará horas extras laboradas por el teletrabajador que no hayan sido ordenadas de manera expresa y escrita por la CCI.

## **CAPÍTULO XXVIII EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS**

ARTÍCULO 83. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:



- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico.
- El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

**PARÁGRAFO:** El empleador proporcionará al Teletrabajador los equipos informáticos, conexiones, programas necesarios para el desempeño de sus funciones. Para estos efectos, se pactan las siguientes obligaciones a cargo de las partes:

- La CCI brindará las herramientas específicas estrictamente necesarias para el desarrollo de las funciones, e implementará las medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De manera correlativa, el teletrabajador se obliga a respetar lo contemplado en el ordenamiento colombiano, al igual que las instrucciones otorgadas por sus supervisores o jefes inmediatos.
- El teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
- El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa los solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le hayan facilitado para la prestación de sus servicios.

**ARTÍCULO 84o. PROPIEDAD INTELECTUAL:** Las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/ registrables o no), concebidos o hechos por el teletrabajador durante la ejecución del acuerdo o contrato de teletrabajo y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo pertenecerán a la CCI.

**PARÁGRAFO.** Las partes acuerdan, reconocen y aceptan que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

**ARTÍCULO 85. USO DE SOFTWARE.** La CCI tiene licencia de todos los programas de software que utiliza. El teletrabajador no es propietario de ese software o de sus manuales, y a menos que sea autorizado por el productor del software, no tiene derecho a reproducirlos. En cuanto al uso de redes o a las licencias corporativas



en los equipos, el teletrabajador sólo utilizará el software de acuerdo con lo convenido en la licencia. El teletrabajador, en conocimiento de cualquier uso indebido del software, deberá notificar este hecho a su respectivo e inmediato superior jerárquico. El teletrabajador no podrá hacer, comprar o utilizar copias no autorizadas de software, constituyendo la violación a esta prohibición justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato o acuerdo por parte del empleador. Así mismo, se le prohíbe al teletrabajador el uso de equipos de computación y del respectivo software para elaboración de trabajos personales.

PARÁGRAFO. Las partes acuerdan, reconocen y aceptan que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 86o. CONFIDENCIALIDAD Y COMPETENCIA DESLEAL: EL teletrabajador se abstendrá durante la vigencia del presente contrato o acuerdo y con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la CCI, de sus empresas subsidiarias, filiales, o a las empresas o personas naturales o jurídicas relacionadas con la misma y/o a los clientes o afiliados de la CCI, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de la CCI para el efecto, particularmente en lo relacionado con la información contenida en las bases de datos de la CCI. En forma adicional el teletrabajador se abstendrá durante la vigencia del contrato o acuerdo de teletrabajo y con posterioridad a su terminación por cualquier eventualidad, de ejecutar conductas constituyentes de actos de competencia desleal.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 87o. USO DEL CORREO CORPORATIVO: El teletrabajador acepta que la cuenta de correo electrónico asignada por la CCI es una herramienta de trabajo que debe usarse exclusivamente para propósitos laborales y por lo tanto la información que circule por ese medio será material confidencial de propiedad de la CCI. El teletrabajador acepta de manera expresa que la CCI audite la cuenta de



correo empresarial, así como cualquier otra herramienta de trabajo puesta su disposición por parte de la CCI.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

## **CAPITULO XXIX APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL**

Artículo 88o. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla de Integral de Liquidación de Aportes PILA.

## **CAPÍTULO XXX OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES**

ARTÍCULO 89o. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo las siguientes:

a. Empleador

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Implementar los correctivos necesarios con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST-, definidas en la normatividad vigente.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar, dentro de la medida de lo necesario y razonable, y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la CCI en materia de salud y su prevención.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

b. Teletrabajo

- Diligencia el formato de Autoreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad Social y Salud en el trabajo (SG-SST).
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo.
- Reportar el accidente de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicione la disposición aludida.

## **CAPÍTULO XXXI OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES DE LA CCI**

ARTÍCULO 90o. Son responsabilidades de la CCI:

- a. La seguridad del trabajador conforme a la legislación vigente.
- b. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- c. Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.



d. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la CCI en materia y seguridad del trabajo.

## **CAPITULO XXXII OBLIGACIONES DE LOS TELETRABAJADORES**

ARTÍCULO 91o. Los teletrabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a sus superiores.
- b. No permitir el uso de los equipos y el acceso al sistema de personas diferentes a él.
- c. Confidencialidad en el manejo de la información.
- d. Cumplimiento de los protocolos de conservación y archivo de documentos electrónicos.
- e. Concurrir a las reuniones presenciales que se establezcan por el empleador.
- f. Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos de salud ocupacional, así como dar cumplimiento a los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.
- g. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité de Salud Ocupacional.
- h. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la empresa.
- i. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas de actividades de promoción.
- j. Realizar las labores en días y horas determinados, y no prestar sus servicios o realizar actividad alguna durante los mismos para persona diferente a la CCI.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicione la disposición aludida.

## **CAPÍTULO XXXIII SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN el Trabajo SG-SST**

ARTÍCULO 92o. El sistema de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST tendrá en cuenta la modalidad de teletrabajo, en las diferentes etapas del proceso lógico, esto es en la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en la modalidad de teletrabajo.



## **CAPITULO XXXIV REVERSIBILIDAD**

ARTÍCULO 93o. Debido a la condición de reversibilidad, inherente a las características implícitas del teletrabajo, tanto el teletrabajador como la Corporación podrán dar por finalizado la situación de teletrabajo. (La CCI podrá determinar un preaviso razonable y el procedimiento a seguir para tales efectos).

ARTÍCULO 94o. Si el teletrabajador tuviera la intención de cambiar el lugar habitual donde desempeña su trabajo, deberá comunicarlo a la CCI de forma escrita y con una antelación mínima de 1 mes. En este caso la Corporación se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del teletrabajador, reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

## **CAPITULO XXXV PUBLICACIONES.**

ARTICULO 95o. El trámite de publicación del presente reglamento se surtirá con arreglo a lo previsto en la Ley 1429 de 2010.

## **CAPITULO XXXVI VIGENCIA.**

ARTICULO 96o. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación.

## **CAPITULO XXXVII DISPOSICIONES FINALES**

ARTICULO 97o. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

## **CAPITULO XXXVIII**



## CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 98o. No producirán ningún efecto aquellas cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.)

Fecha: 18 de septiembre de 2019

**ADRIANA SENIOR MOJICA**  
Presidente y Representante Legal