REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Inamsilco s.a.s
Ingeniería Ambiente Silvicultura
y Construcciones Civiles

INDICE

CAPITULO I	Presentación
CAPITULO II	Condiciones de admisión
CAPITULO III	Periodo de prueba
CAPITULO IV	Trabajadores accidentales o transitorios
CAPITULO V	Jornada y horario de trabajo
CAPITULO VI	Horas extras y trabajo nocturno
CAPITULO VII	Días de descanso legalmente obligatorios
CAPITULO VIII	Vacaciones remuneradas
CAPITULO IX	Permisos.
CAPITULO X	Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y periodos que lo regulan.
CAPITULO XI	Servicio médico, 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
CAPITULO XII	Prescripciones de orden
CAPITULO XIII	Orden jerárquico
CAPITULO XIV	Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años
CAPITULO X	Acerca del acoso laboral
CAPITULO XVI	Obligaciones, derechos y prohibiciones del trabajador
CAPITULO XVII	De las personas que manejan recursos económicos de INAMSILCO S.A.S.
CAPITULO XVIII	Régimen disciplinario
CAPITULO XIX	Cesación de funciones y terminación de contratos
CAPITULO XX	Obligaciones y prohibiciones de INAMSILCO S.A.S.
CAPITULO XXI	Seguridad e higiene
CAPITULO XXII	Disposiciones generales

CAPITULO 1
PRESENTACION.

ARTICULO 1. El presente es el reglamento interno de trabajo establecido por la empresa *INAMSILCO S.A.S,* domiciliada en la avenida calle 26 No 69-76 oficina 1501 torre 3 edificio elemento, de la ciudad de Bogotá D.C, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa *INAMSILCO S.A.S.* como todos sus trabajadores.

ARTICULO 2. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador, en concordancia con lo que se establezca en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 3. Son condiciones para ingresar a prestar el servicio a la empresa *INAMSILCO S.A.S:*

1. Tramitar las solicitudes de empleo con sus respectivos soportes como lo establezca *INAMSILCO S.A.S.* y/o entidad encargada de la selección del personal.
2. Aprobar las entrevistas, pruebas o exámenes que exija *INAMSILCO S.A.S.*
3. Someterse y aprobar los exámenes médicos requeridos ante los laboratorios aprobados por *INAMSILCO S.A.S,* o cualquier otra entidad particular para demostrar su estado de salud, que le permita desempeñar a cabalidad el oficio designado.
4. Presentar los documentos requeridos por el empleador al momento de realizar afiliaciones al Sistema de Salud.
5. Los profesionales, además de los anteriores documentos, deben presentar la fotocopia autentica del acta de grado, del diploma, de la matricula, licencia y/o tarjeta profesional, así como certificaciones que acrediten la experiencia.

CAPITULO III
PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 4. Una vez admitido el aspirante por *INAMSILCO S.A.S,* podrá pactar con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de INAMSILCO S.A.S., las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 5. 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 o por la convención colectiva pertinente.

ARTICULO 6. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 7. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por el trabajador al empleador, 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 8. Solo 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 *INAMSILCO S.A.S.* Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 C.S.T.).

CAPITULO V
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9. La jornada de trabajo para los empleados de *INAMSILCO S.A.S.* será de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas semanales distribuidas de lunes a sábado. (Art. 161 Código Sustantivo del Trabajo)

"*Lo anterior salvo las siguientes excepciones:*

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;
b) INAMSILCO S.A.S y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a INAMSILCO S.A.S. o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; en este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
c) INAMSILCO S.A.S y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m."

PARÁGRAFO. *INAMSILCO S.A.S* no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Artículo 51, Ley 789 de 2002).

ARTICULO 10. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

ÁREA ADMINISTRATIVA

De lunes a viernes

Mañana: 8:00 a.m. a 1:00 pm.
Almuerzo: 1:00 pm a 2:00 pm
Tarde: 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

Sábado

8:00 am a 11:00am

ÁREA OPERATIVA

Horario flexible, literal d) artículo 161 C.S.T. Este horario será estipulado de acuerdo al cronograma de trabajo de cada obra, y le será informado a los trabajadores.

ARTICULO 11. Del horario aquí establecido quedan exceptuados quienes realizan otras actividades aprobadas y discutidas por el empleador, en los cuales la jornada ordinaria será la que establezca la ley para dichas actividades.

De la regulación del horario quedan también excluidos los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, para quienes no habrá limitación de jornada, tales trabajadores deberán trabajar todo el tiempo necesario para cumplir sus deberes, sin que el trabajo prestado dentro de dicho horario constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 12. El número de horas de trabajo señalado podrá ser aumentado por orden de *INAMSILCO S.A.S* y sin permiso de la autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza y ocurrencia de accidentes; o cuando sean indispensables trabajos que deban efectuarse en ejecución de las actividades de *INAMSILCO S.A.S,* para evitar la marcha normal. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la ley.

ARTICULO 13. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito se determine la suspensión del trabajo por un tiempo no mayor a dos (2) horas, y no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario establecido, se cumplirán igual número de horas distintas a la de dicho horario sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique remuneración alguna.

CAPITULO VI
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 14. Trabajo ordinario y nocturno:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 15. 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 o convencional. (Artículo 159 C.S.T.).

ARTICULO 16. *INAMSILCO S.A.S.* no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este reglamento y en los lineamientos internos de la entidad.

PARAGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre *INAMSILCO S.A.S,* y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Artículo 22 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 17. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo 1, Decreto 13 de 1967).

ARTICULO 18. Tasas y liquidación de recargos - art.168 CST modificado por el art. 24 de la Ley 50/90.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO: *INAMSILCO S.A.S.* podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 19. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará en la quincena del mes siguiente y con el salario del periodo en el cual se hayan causado.

CAPITULO VII
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 20. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

a) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso, estipulados en el calendario nacional.
b) Se entiende que cuando el descanso remunerado no caiga en día lunes, se trasladará al lunes siguiente a dicho día.
c) Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

PARAGRAFO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 21. Trabajo dominical o festivo

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con 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.

ARTICULO 22. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, *INAMSILCO S.A.S.* 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 pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 C.S.T.).

ARTICULO 23. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 28 de este reglamento, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 17 del presente reglamento. (Artículo 25, Ley 50 de 1990)

ARTICULO 24. Cuando por motivo de fiesta no determinada, *INAMSILCO S.A.S.* suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T)

CAPITULO VIII
VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 25. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 26. La época de las vacaciones debe ser señalada por *INAMSILCO S.A.S.* a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

La empresa INAMSILCO S.A.S. tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 27. Sí se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 28. Compensación en dinero.

1. INAMSILCO S.A.S. no compensara las vacaciones en dinero. Sin embargo, el Ministerio de la Protección Social podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.
2. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.
3. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en el caso de los numerales anteriores se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 29. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros. (Artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 30. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá 15 días hábiles de salario promedio cuyos factores para liquidar son: última asignación básica mensual o el promedio devengado durante el último año de servicio o proporcionalmente por fracción sí el tiempo fuere inferior a un año. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones 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 31. *INAMSILCO S.A.S.* llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Decreto 13 de 1.967, artículo 5., reglamentado y modificado por la sección 2 del Decreto 1072 del 2015.

PARAGRAFO. 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 3, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPITULO IX
PERMISOS

ARTICULO 32. Sin perjuicio de los acuerdos de orden convencional, *INAMSILCO S.A.S.* 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, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a *INAMSILCO S.A.S.* y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de *INAMSILCO S.A.S.*. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. La licencia por fallecimiento de un familiar se concede en los siguientes eventos: por fallecimiento de cónyuge, compañero (a) permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.
2. Cuando el permiso sea para concurrir al servicio médico la certificación de la asistencia, así como la incapacidad que emita en virtud de la misma deberá ser expedida por el médico adscrito a la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentra afiliado el trabajador.
3. En caso de lactancia, el aviso se entiende dado con el conocimiento que haya tenido INANSILCO S.A.S. de la licencia de maternidad de la trabajadora.
4. En caso de grave calamidad doméstica, el trabajador está obligado a dar aviso a la empresa, por conducto de su jefe inmediato, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
5. 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.
6. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
7. Los permisos para asistir a eventos deportivos o actividades académicas extralaborales propias de la profesión se podrán otorgar con la solicitud anticipada de al menos una semana.

CAPITULO X
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 33. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. SALARIO MÍNIMO. De conformidad con las disposiciones vigentes, la entidad garantiza el salario mínimo que está consagrado a los trabajadores que perciban la totalidad de su remuneración en dinero en efectivo, sean mayores de 18 años y estén obligados a trabajar jornada completa de 8 horas, de acuerdo a las autorizaciones legales y reglamentarias vigentes.
3. SALARIO EN DINERO Y SALARIO EN ESPECIE. El salario puede convenirse todo en dinero en efectivo, o partes en dinero y partes en especie.
4. NO CONSTITUYE SALARIO. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por INAMSILCO S.A.S., cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (Artículo 128 C.S.T.)

ARTICULO 34. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 35. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en quincenas, en efectivo o en las cuentas bancarias que INAMSILCO S.A.S. haya escogido o directamente a la persona que él empleado autorice por escrito así: El salario debe pagarse por períodos vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

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

ARTICULO 36. En *INAMSILCO S.A.S.* nuestro compromiso es velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 37. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS o IPS en donde los trabajadores se hallen inscritos. En caso de no afiliación estará a cargo de *INAMSILCO S.A.S.* realizar la correspondiente afiliación en un centro de salud que sea escogido por el trabajador.

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

ARTICULO 39. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado en su centro de salud, así como a realizarse todos los exámenes o tratamientos preventivos que pudieren afectar su desempeño en *INAMSILCO S.A.S.*.. El trabajador que sin justa causa no presentare 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 40. 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 *INAMSILCO S.A.S.* para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 41. En caso de accidente de trabajo, el brigadista seleccionado y /o el coordinador del SG-SST o el jefe de personal, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios 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 las normas.

ARTICULO 42. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a *INAMSILCO S.A.S.*, a su respectivo representante, o a quien haga sus veces para que lo remita oportunamente al brigadista, jefe inmediato, y al personal del SG-SST. y se realice el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, el cual le indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, si se llegare a presentar.

ARTICULO 43. INAMSILCO S.A.S. no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave del trabajador. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 44. De todo accidente se notificará a la ARL, y se llevará un registro, con indicación de la fecha, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió el accidente, nombre de los testigos presenciales, sí los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTICULO 45. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra deberá ser informado por el trabajador a *INAMSILCO S.A.S.*, a la entidad administradora de riesgos profesionales 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 46. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto *INAMSILCO S.A.S.* como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en Decreto 1072/2015 y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a las normas que se encuentren vigentes.

CAPITULO XII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 47. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.
b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de *INAMSILCO S.A.S.*
e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
g) Ser verídico en todo momento.
h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de INAMSILCO S.A.S. en general.
i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo.
j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
k) Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
l) Cumplir fielmente las disposiciones del presente reglamento, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
m) Laborar en horas extras legalmente exigibles, cuando así lo indique INAMSILCO S.A.S. por razones de fuerza mayor.
n) Asistir con puntualidad y provecho a su jornada de trabajo, a los cursos especiales de capacitación, entretenimiento, reuniones generales o de grupo, indicados por *INAMSILCO S.A.S.* dentro o fuera de ella.
o) Cumplir estrictamente los compromisos adquiridos por el trabajador y evitar el embargo de su salario y los hechos que puedan conducir a ello.
p) Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reclamos ante INAMSILCO S.A.S. por la conducta del trabajador.
q) Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por *INAMSILCO S.A.S.* a sus trabajadores o a sus familias.
r) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.

CAPITULO XIII
ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 48. La jerarquía en *INAMSILCO S.A.S.*, es el siguiente:

1. Gerencia
2. Dirección
3. Coordinación
4. Residente
5. Supervisión
6. Inspectores
7. Maestro
8. Oficiales
9. Ayudantes
10. Otros

PARAGRAFO. Tienen facultades para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores de *INAMSILCO S.A.S.*, con observancia de las normas legales vigentes los siguientes:

1. Gerencia.
2. Coordinación.

CAPITULO XIV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 49. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en 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 50. No se contratarán menores de edad en INAMSILCO S.A.S.

CAPITULO XV
ACERCA DEL ACOSO LABORAL.

ARTICULO 51. Definición. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTICULO 52. Modalidades. El acoso laboral puede darse entre otras bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 53. MECANISMOS DE PREVENCIÓN.- Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:

a. INAMSILCO S.A.S. realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a ella, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral.
b. INAMSILCO S.A.S. realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas, con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral.

PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTICULO 54. El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral. Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo.

ARTICULO 55. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta constitu-ya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

PARÁGRAFO: Cuando una persona esté involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo y sea miembro del Comité de Convivencia Laboral o se designe para tales efectos, informará sobre la existencia de tal situación a su superior jerárquico para cumplir con los fines establecidos en este artículo.

ARTICULO 56. En desarrollo del procedimiento anterior, el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTICULO 57. En desarrollo del procedimiento anterior el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.

CAPÍTULO XVI
OBLIGACIONES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 58. Además de las obligaciones constantes en el artículo 45 del Código de Trabajo, las determinadas por la ley, las del Contrato de Trabajo, Código de Conducta y este Reglamento, son obligaciones del Trabajador las siguientes:

1. Cumplir las leyes, reglamentos, instructivos, normas y disposiciones vigentes en la Empresa; que no contravengan al presente reglamento y código de conducta.
2. Ejecutar sus labores en los términos estipulados en su contrato de trabajo, y en la descripción de funciones de cada posición, según consta en el Manual de Funciones, desempeñando sus actividades con responsabilidad, esmero y eficiencia;
3. Ejecutar su labor de acuerdo a las instrucciones y normas técnicas que se hubieren impartido; y, cumplir estrictamente con las disposiciones impartidas por la Empresa y/o autoridades competentes, sin que en ningún caso pueda alegarse su incumplimiento por desconocimiento o ignoran de la labor específica confiada.
4. Observar en forma permanente una conducta armónica, respetuosa, y de consideraciones debidas en sus relaciones con sus compañeros de trabajo, superiores, subalternos, clientes y particulares.
5. Comunicar cualquier cambio de su dirección domiciliaria, teléfono dentro de los cinco primeros días siguientes de tal cambio.
6. Presentarse al trabajo vestido o uniformado, aseado y en aptitud mental y física para el cabal cumplimiento de sus labores. Los trabajadores de oficina y los que deban atender al público, se sujetarán a las disposiciones de uso respectivas.
7. Velar por los intereses de INAMSILCO S.A.S., y por la conservación de los valores, documentos, útiles, equipos, maquinaria, herramientas, muebles, suministros, uniformes y bienes en general confiados a su custodia, administración o utilización. Y usarlos exclusivamente para asuntos de la compañía, o en caso de extrema emergencia para asuntos particulares.
8. En el caso de desaparición de cualquier herramienta, instrumento o equipo entregado al trabajador por parte de INAMSILCO S.A.S., sea este de propiedad de *INAMSILCO S.A.S.*, o sus clientes, ésta procederá a su reposición a costo del trabajador. Cuando tal hecho se deba a su culpa, negligencia, o mala fe previamente comprobada.
9. En caso de enfermedad y7o cambio en su estado de salud es obligación del trabajador informar lo ocurrido al inmediato superior, se justificará las faltas, previa comprobación de la enfermedad, mediante el correspondiente certificado médico extendido por la respectiva EPS, o por un Centro Médico autorizado por la empresa.
10. Guardar absoluta reserva respecto a la información confidencial, secretos técnicos, comerciales, administrativos e información del cliente sobre asuntos relacionados con su trabajo, y con el giro del negocio de INAMSILCO S.A.S. Esta información confidencial o no pública, no debe ser revelada a nadie fuera de INAMSILCO S.A.S., incluidos familiares y amigos, en el cual pueda existir conflicto de intereses.
11. Abstenerse de realizar competencia profesional con la Empresa o colaborar para que otros lo hagan, mientras dure la relación laboral.
12. Registrar su ingreso a la empresa en el sistema de control de asistencia, cuando el trabajador esté listo para empezar con sus labores, de igual forma al salir de su jornada de trabajo.
13. Cumplir con puntualidad con las jornadas de trabajo, de acuerdo a los horarios establecidos por la compañía.
14. Una vez terminada la jornada laboral todo el personal deberá mantener bajo llave toda documentación correspondiente a datos confidenciales o reservados de INAMSILCO S.A.S.
15. Desplazarse dentro o fuera de la ciudad y del país, de acuerdo con las necesidades de *INAMSILCO S.A.S.*, para tal efecto la Empresa reconocerá los gastos de transporte, hospedaje y alimentación en que se incurra, según el Art. 42 numeral 22 del Código del Trabajo.
16. Asistir a cursos, seminarios, y otros eventos que se consideren necesarios, como parte de su entrenamiento y capacitación.
17. Todos los trabajadores deberán prestar esmerada atención a los clientes de INAMSILCO S.A.S., con diligencia y cortesía, contestando en forma comedida las preguntas que le formulen.
18. Mantener los lugares de trabajo en perfecto orden y limpieza, así como los documentos, correspondientes. y todo el material usado para desempeñar su trabajo.
19. Devolver los bienes, materiales y herramientas que recibieren ya sean de propiedad del empleador o sus clientes, cuidar que estos no se pierdan, extravíen o sufran daños.
20. Sujetarse a las medidas de prevención de riesgo de trabajo que dicte la Empresa, así como cumplir con las medidas sanitarias, higiénicas de prevención y seguridad como el uso de aparatos y medios de protección proporcionados por las mismas.
21. Utilizar y cuidar los instrumentos de prevención de riesgos de trabajo,tales como dotació,elementos de protección personal,elementos de bioseguridad,equipos de protección contra caídas,entre otros entrgados por la empresa.
22. Comunicar a sus superiores de los actos y condiciones inseguras, daños materiales que amenacen a los bienes e intereses de INAMSILCO S.A.S. o a la vida de los trabajadores, así mismo deberá comunicar cualquier daño que hicieren sus compañeros, colaborar en los programas de emergencia y otros que requiera la Empresa, independientemente de las funciones que cumpla cada trabajador.
23. Informar inmediatamente a sus superiores, los hechos o circunstancias que causen o puedan causar daño a INAMSILCO S.A.S.
24. En caso de accidente de trabajo, es obligación dar a conocer de manera inmediata al Jefe Inmediato, Recursos Humanos, Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo; o a quien ejerza la representación legal de INAMSILCO S.A.S., a fin de concurrir ante la autoridad correspondiente, conforme lo establece el Código del Trabajo.
25. Facilitar y permitir las inspecciones y controles que efectúe la Compañía por medio de sus representantes, o auditores.
26. Cuidar debidamente los vehículos asignados para el cumplimiento de sus labores.
27. Cumplir con la realización y entrega de reportes, informes que solicite la empresa en las fechas establecidas por la misma.

PARAGRAFO. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR CON RESPECTO AL SG-SST

1. -Los trabajadores de INAMSILCO S.A.S., tendrán dentro de sus obligaciones laborales la participación activa dentro del SG-SST, dando cumplimiento a los procesos, trazabilidad y directrices encaminadas al buen funcionamiento y cumplimiento de los parámetros que impone la implementación y desarrollo del SG-SST.
2. - Procurar el cuidado integral de su salud; siguiendo las indicaciones del área de trabajo, tomando las medidas de prevención y control y acudiendo a los servicios médicos cada vez necesario o indicado por el empleador.
3. - Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; tanto físico como psíquico tomando conciencia de la importancia de su estado de salud integral, por el tiempo que perdure la emergencia sanitaria informar cambios en su estado de salud y cambios en el estado de salud de las personas con las que haya mantenido contacto estrecho.
4. - Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de INAMSILCO S.A.S.; para lo cual es obligatorio el aprendizaje acudiendo a las capacitaciones programadas por el empleador, y realizando las evaluaciones de cada tema.
5. - Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo; para lo cual deberá el trabajador utilizar el procedimiento creado, en su lugar dar información verbal a su jefe inmediato.
6. - Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
7. - Los trabajadores miembros de los diferentes comités y brigadas, responsables del cumplimiento del SG-SST, deberán capacitarse, ejercer el desarrollo, cumplimiento, vigilancia y control de los procedimientos establecidos dentro de la organización.

Además de lo anterior, regirse por las normas generales vigentes.

8. - Todos los trabajadores deberán participar en la investigación del accidente laboral cuando haya lugar.

DE LOS DERECHOS

ARTICULO 59. Serán derechos de los trabajadores de *INAMSILCO S.A.S.*

a) Percibir la remuneración mensual que se determine para el puesto que desempeñe, los beneficios legales y los beneficios de INAMSILCO S.A.S.
b) Hacer uso de las vacaciones anuales, de acuerdo con la Ley y las normas constantes de este Reglamento.
c) Recibir ascensos y/o promociones, con sujeción a los procedimientos respectivos, y de acuerdo con las necesidades y criterios de INAMSILCO S.A.S..
d) Ejercer el derecho a reclamo, siguiendo el orden correspondiente de jerarquía, cuando considere que alguna decisión le puede perjudicar.
e) Recibir capacitación o entrenamiento, de acuerdo con los programas de desarrollo profesional que determine INAMSILCO S.A.S, tendiente a elevar los niveles de eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones.
f) Ser tratado con las debidas consideraciones, no infringiéndoles maltratos de palabra y obra.
g) Las demás que estén establecidos o se establezcan en el Código del Trabajo, Leyes, Código de Conducta, Reglamentos especiales o instrumentos, disposiciones y normas de *INAMSILCO S.A.S.*

DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 60. Además de las prohibiciones establecidas en el artículo 46 del Código del Trabajo, que se entienden incorporadas a este reglamento y código de conducta, y las determinadas por otras leyes, está prohibido al trabajador:

1) Mantener relaciones de tipo personal, comercial o laboral, que conlleven un conflicto de intereses, con las personas naturales o jurídicas que se consideren como competencia o que sean afines al giro de Empresa. El trabajador deberá informar al empleador cuando pueda presentarse este conflicto.
2) Exigir o recibir primas, porcentajes o recompensas de cualquier clase, de personas naturales o jurídicas, proveedores, clientes o con quienes la Empresa tenga algún tipo de relación o como retribución por servicios inherentes al desempeño de su puesto.
3) Alterar los precios de los productos o servicios que ofrece INAMSILCO S.A.S. a cambio de recompensas en beneficio personal.
4) Alterar la respectiva jornada de trabajo o suspenderla sin sujetarse a la reglamentación respectiva de horarios y turnos designados.
5) Encargar a otro trabajador o a terceras personas la realización de sus labores sin previa autorización de su Jefe Inmediato.
6) Suspender arbitraria e ilegalmente el trabajo o inducir a sus compañeros de trabajo a suspender las suyas.
7) Causar pérdidas, daño o destrucción, de bienes materiales o de herramientas, pertenecientes al empleador o sus clientes, por no haberlos devuelto una vez concluidos los trabajos o por no haber ejercido la debida vigilancia y cuidado mientras se los utilizaba; peor aún producir daño, pérdida, o destrucción intencional, negligencia o mal uso de los bienes, elementos o instrumentos de trabajo.
8) Realizar durante la jornada de trabajo rifas o ventas; de igual manera atender a vendedores o realizar ventas de artículos personales o de consumo, se prohíbe realizar actividades ajenas a las funciones de INAMSILCO S.A.S. o que alteren su normal desarrollo; por lo que le está prohibido al trabajador, distraer el tiempo destinado al trabajo, en labores o gestiones personales, así como realizar durante la jornada de trabajo negocios y/o actividades ajenas a la Empresa o emplear parte de la misma, en atender asuntos personales o de personas que no tengan relación con la Empresa, sin previa autorización de Recursos Humanos.
9) Violar el contenido de la correspondencia interna o externa o cualquier otro documento perteneciente a la Empresa, cuando no estuviere debidamente autorizado para ello;
10) Destinar tiempo para la utilización inadecuada del internet como bajar archivos, programas, conversaciones chat y en fin uso personal diferente a las actividades específicas de su trabajo.
11) Instalar software, con o sin licencia, en las computadoras de INAMSILCO S.A.S. que no estén debidamente aprobados por la Gerencias o por el Responsable de Sistemas.
12) Divulgar información sobre técnicas, método, procedimientos relacionados con la empresa, redacción, diseño de textos, ventas, datos y resultados contables y financieros de INAMSILCO S.A.S.; emitir comentarios con los trabajadores y terceras personas en relación a la situación de INAMSILCO S.A.S.
13) Divulgar información sobre la disponibilidad económica y movimientos que realice la Empresa, ningún trabajador de la misma, podrá dar información, excepto el personal de contabilidad que dará información únicamente a sus superiores.
14) Queda prohibido para los trabajadores, divulgar la información proporcionada por los clientes a la compañía.
15) Todo personal que maneje fondos de INAMSILCO S.A.S., no podrá disponer de los mismos para otro fin que no sea para el que se le haya entregado. Ello dará lugar a la máxima sanción establecida en este reglamento, que implicará la separación de INAMSILCO S.A.S. previo visto bueno otorgado por el Inspector del Trabajo competente, sin perjuicio de otras acciones legales a que hubiere lugar.
16) Utilizar en actividades particulares los servicios, dinero, bienes, materiales, equipos o vehículos de propiedad de INAMSILCO S.A.S. o sus clientes, sin estar debidamente autorizados por el jefe respectivo.
17) Sacar bienes, vehículos, objetos y materiales propios de INAMSILCO S.A.S. o sus clientes sin la debida autorización por escrito del jefe inmediato.
18) Queda terminantemente prohibida la violación de los derechos de autor y de propiedad intelectual de la compañía y de cualquiera de sus clientes o proveedores.
19) Ejercitar o promover conductas que constituyan acoso laboral, como discriminación por motivos de raza, etnia, religión, género, sexo y pensamiento político, etc., al interior de INAMSILCO S.A.S.
20) Sostener altercados verbales y físicos con compañeros, trabajadores y jefes superiores dentro de las instalaciones de INAMSILCO S.A.S. y en su entorno, así como también hacer escándalo dentro de INAMSILCO S.A.S..
21) Propiciar actividades políticas o religiosas dentro de las dependencias de INAMSILCO S.A.S. o en el desempeño de su trabajo.
22) Presentarse a su lugar de trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes prohibidos por la Ley.
23) Ingerir o expender durante la jornada de trabajo, en las oficinas o en los lugares adyacentes de INAMSILCO S.A.S. bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas y estupefacientes, u otros que alteren el sistema nervioso, así como presentarse a su trabajo bajo los efectos evidentes de dichos productos.
24) Ingerir alimentos o bebidas en lugares que puedan poner en peligro la calidad del trabajo o las personas.
25) Fumar en el interior de INAMSILCO S.A.S..
26) No cumplir con las medidas de bioseguridad, higiene, sanidad, prevención y protección impartidas por la empresa y negarse a utilizar los elementos de protección personal (EPP), y demás disposiciones de la enmarcada en el Sistema de Gestión seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
27) Portar cualquier tipo de arma durante su permanencia en la empresa que pueda poner en peligro la vida y seguridad de las personas y equipos con excepción de las personas que tengan autorización de INAMSILCO S.A.S..
28) Ingresar equipos electrónicos que puedan causar distracción y ocasionar graves daños a la salud y a la calidad del trabajo de INAMSILCO S.A.S. sin la autorización por escrita de sus superiores.
29) Ingresar a las dependencias de la compañía material pornográfico o lesivo, reservándose la compañía el derecho a retirar dicho material y sancionar al infractor.
30) Alterar o suprimir las instrucciones, avisos, circulares o boletines colocados por INAMSILCO S.A.S., en los tableros de información, carteleras o en cualquier otro lugar;
31) Permitir que personas ajenas a INAMSILCO S.A.S., permanezcan en las instalaciones de la misma, sin justificación o causa para ello.
32) Está prohibido a las personas que laboran con claves en el sistema informático entregarlas a sus compañeros o terceros para que utilicen; por tanto la clave asignada es personalísima y su uso es de responsabilidad del trabajador.
33) Los beneficios concedidos al trabajador, que no constituyen obligación legal, son exclusivos para este y su cónyuge, y se extenderá a terceros por autorización escrita del empleador.
34) Vender, prestar, alquilar o retirar del sitio bienes como maquinaria, herramienta, equipos y material en general sin autorización de INAMSILCO S.A.S..
35) Practicar juegos de cualquier índole durante las horas de trabajo
36) Distraer su tiempo de trabajo en cosas distintas a sus labores, tales como: leer periódicos, revistas, cartas, ajenas a su ocupación, así como dormir, formar grupos y hacer colectas sin autorización de las autoridades de la compañía.
37) Propagar rumores que afecten al prestigio o intereses de la compañía sus funcionarios o trabajadores; así como no podrán reunirse sin autorización de los ejecutivos.
38) Tener negocio propio o dentro de la sociedad conyugal relacionado al giro de negocio de la Compañía, con el fin de favorecer a su negocio antes que a la Compañía.
39) Comprar acciones o participaciones o montar un negocio directa o indirectamente, por sí mismo o a través de interpuesta persona, para ser proveedor de la Compañía sin conocimiento expreso por parte de INAMSILCO S.A.S..
40) Laborar horas suplementarias o extraordinarias sin previa orden expresa de sus superiores o de Recursos Humanos o del funcionario debidamente autorizado.
41) Utilizar en beneficio propio los bienes dejados por los clientes incluyendo vehículos, accesorios o pertenencias.
42) Las demás que vayan en contra de las normas del C.S.T, normas concordantes, Reglamento Interno de Trabajo, normas específicas por área o de acuerdo a las instrucciones impartidas de manera específica por circunstancias de tiempo, modo y lugar.

PARAGRAFO.- INAMSILCO S.A.S., tendrá normas internas por área, las cuales hacen parte de este reglamento y son de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores. Serán igualmente elaboradas y/o modificadas con aprobación del Representante Legal, publicadas y socializadas al personal de cada área.

CAPÍTULO XVII
DE LAS PERSONAS QUE MANEJAN RECURSOS ECONÓMICOS DE INAMSILCO S.A.S.

ARTICULO 61. Los Trabajadores que tuvieren a su cargo activos de INAMSILCO S.A.S., como: dinero, bien sea efectivo o a través de manejo de cuentas bancarias, caja mayor o caja menor, maquinaria, herramientas, insumos, vehículos, inventario o material en general son personalmente responsables de toda pérdida, salvo aquellos que provengan de fuerza mayor debidamente comprobada.

ARTICULO 62. Todas las personas que manejan recursos económicos estarán obligadas a sujetarse a fiscalizaciones, auditorias o arqueos de caja provisional o imprevista, así como rendición de cuentas que ordene INAMSILCO S.A.S., y suscribirán conjuntamente con los auditores el acta que se levante luego de verificación de las existencias físicas y monetarias.

CAPÍTULO XVIII
DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 63. A los trabajadores que contravengan las disposiciones legales o reglamentarias de INAMSILCO S.A.S. se les aplicará las sanciones dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo, las del presente reglamento (R.I.T) y demás normas aplicables.

ARTICULO 64. En los casos de inasistencia o atraso injustificado del trabajador, sin perjuicio de las sanciones administrativas que se le impongan, al trabajador se le descontará la parte proporcional de su remuneración, conforme lo dispuesto en el C.S.T. En el caso que el trabajador se encuentre fuera de la ciudad, y no presente la justificación debida de las labores encomendadas, se procederá a descontar los valores cancelados por viáticos, transporte, etc.

ARTICULO 65. Atendiendo a la gravedad de la falta cometida por el trabajador, a la reincidencia y de los perjuicios causados a INAMSILCO S.A.S., se aplicará una de las siguientes sanciones:

a) Amonestaciones verbales
b) Amonestaciones Escritas.
c) Multas, hasta el 20% de la remuneración diaria del trabajador;
d) Suspensión de labores.
e) Terminación de la relación laboral, previo visto bueno sustanciado de conformidad con la Ley.

ARTICULO 66. La amonestación escrita será comunicada al trabajador en persona, quien deberá suscribir la recepción del documento respectivo. En caso de negativa del trabajador a suscribir o recibir el documento de la amonestación, se dejará constancia de la presentación, y la firmará en nombre del trabajador su Jefe Inmediato, con la razón de que se negó a recibirla.

Las amonestaciones escritas irán al expediente personal del trabajador.

Las amonestaciones por escrito que se realicen a un mismo trabajador por tres veces consecutivas durante un periodo de doscientos cuarenta días (240), serán consideradas como falta grave.

ARTICULO 67. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

1. El retardo hasta los quince (15) minutos en la hora de entrada del trabajador, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a INAMSILCO S.A.S., implica por la primera vez, llamado de atención verbal que constara por escrito en registros, por la segunda, multa de la quinta parte del salario de un día, por la tercera vez, suspensión en el trabajo por termino de un (1) día.
2. La falta total al trabajo por la mañana o en la tarde o al turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a INAMSILCO S.A.S., en la entidad, implica por primera vez suspensión en el trabajo por tres (3) días.
3. La falta total del trabajo durante un (1) día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a INAMSILCO S.A.S., implica por la primera vez, suspensión en el trabajo por un término hasta de cinco (5) días y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
4. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales o de las contenidas en la ley o en este reglamento, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo por termino de tres (3) días, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por seis (6) días.
5. Toda falta de respeto que implique violencia, grosería, malas palabras, burla e injuria, malos tratamientos para con sus compañeros de trabajo, o que implique falta de colaboración, armonía, disciplina y desarrollo normal dentro de las actividades de INAMSILCO S.A.S., cuando tenga el carácter de leve será sancionado por la primera vez, con una suspensión hasta de ocho (8) días en el trabajo, por segunda vez, es decir de ocurrir la reincidencia, con la terminación del contrato por justa causa. En caso de presentarse esta conducta, la misma deberá ser conocida por el comité de convivencia laboral existente en la empresa
6. Todo acto del trabajador que implique incumplimiento de las normas sobre protección y seguridad, tales como el no uso de los elementos de protección, el uso de instrumentos peligrosos o de materiales inflamables dentro de los lugares de trabajo, en que el trabajador se dedique a fumar en los sitios prohibidos, el que el trabajador accione maquinarias y elementos de trabajo que no le correspondan de acuerdo con la naturaleza de su labor, el que el trabajador se niegue a observar las medidas de higiene prescritas por las autoridades del ramo, el que el trabajador se niegue a observar las medidas preventivas promulgadas por INAMSILCO S.A.S, el que el trabajador se niegue a observar y a dar oportunamente al patrono las informaciones que posea, para evitar los perjuicios, daños, etc.; son todas faltas que se consideran como graves en consecuencia cuando ocurran por primera vez, se sancionarán con suspensión del trabajo, hasta por tres (3) días; por segunda vez, con suspensión del trabajo hasta por seis (6) días y en caso de reincidencia se procederá a la terminación del contrato por justa causa.
7. Todo retardo en la iniciación de labores o retardo en abandonar el puesto una vez finalizada la jornada, así como el abandono del cargo para trasladarse de una dependencia a otra sin causa o motivo, dará lugar a suspensión en el trabajo; por la primera vez, llamado de atención que constara en acta, por la segunda vez suspensión por un (1) día, y por la tercera vez hasta por seis (6) días. En caso de reincidencia al hecho se tendrá como sistemático y dará lugar a la terminación del contrato.
8. Todo acto del trabajador que implique desorden dentro de INAMSILCO S.A.S, tertulias o charlas dentro del mismo, interrupción injustificada de labores de sus compañeros de trabajo, destrucción de baños y sanitarios, mal uso de los mismos, fijación de carteles y avisos no autorizados por la empresa, destrucción de los avisos e informaciones dadas por INAMSILCO S.A.S a los trabajadores; escritura de letreros de cualquier clase o naturaleza en las paredes del establecimiento ya sean internas o externas, juegos de toda clase y cualquier naturaleza dentro del establecimiento, serán sancionadas, por primera vez, hasta con suspensión de tres (3) días, por la segunda vez, con suspensión hasta por seis (6) días, por la tercera vez hasta por quince (15) días. En caso de reincidencia, esta se tendrá como sistemática y dar lugar a la terminación del contrato por justa causa.
9. Todo acto del trabajador que implique falta, descuido, negligencia en el desempeño de sus funciones, así como todo acto que demuestre un deficiente rendimiento en el trabajo dentro de las justas causas contempladas por la ley, a juicio de INAMSILCO S.A.S, podrá sancionar dichos actos con suspensiones del contrato de trabajo así: por la primera vez, hasta por tres (3) días; por la segunda vez hasta por seis (6) días. En caso de reincidencia, INAMSILCO S.A.S podrá dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, siendo entendido que en el caso de invocar el deficiente rendimiento de trabajo, INAMSILCO S.A.S previamente dará cumplimiento al procedimiento señalado por las disposiciones legales para dar aplicación a esta causa específica.
10. Todo acto o hecho del trabajador que implique falta de colaboración para con INAMSILCO S.A.S sentido de responsabilidad frente a la misma, pérdida o destrucción de elementos de trabajo, dinero en efectivo, víveres, etc., pérdida o sustracción de esos mismos elementos, todo lo cual constituirá falta grave y se sancionará así: por la primera vez, suspensión hasta por tres (3) días por la segunda vez, hasta por seis (6) días. En caso de reincidencia se procederá a la terminación del contrato por justa causa.
11. Cualquier acto, hecho, proceder y actitud del trabajador que implique violación de las prescripciones de orden, se considerará como falta grave, así como también todo acto de violencia e injuria, toda falta de respeto a los trabajadores de INAMSILCO S.A.S, todo acto que implique perturbación del normal funcionamiento de la entidad tales como reuniones o motines intempestivos de cualquier naturaleza que sean; todo acto que implique incitación para interrumpir las labores y en general cualquier acto que implique suspensión en el trabajo o que impida el desarrollo normal de actividades, se considerarán como faltas graves y serán sancionadas así: por la primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por la segunda hasta por seis (6) días de suspensión. En caso de reincidencia dará lugar a la terminación del contrato por justa causa.
12. El que el trabajador se presente al trabajo en estado de embriaguez, o bajo signos aparentes o externos que muestren una conducta irregular como consecuencia de haber ingerido licor o alguna sustancia psicoactiva, darán lugar a la aplicación de la sanción disciplinaria de suspensión hasta por tres (3) días por la primera vez, hasta por cinco días por la segunda vez, y por ocho días a la tercera vez. En caso de reincidencia la falta se tendrá como sistemática y como vicio habitual y por consiguiente podrá darse por terminado el contrato por justa causa.
13. Las faltas graves comprobadas, cometidas por el trabajador fuera de la Entidad, pero que comprometen ante terceros la imagen de la Empresa y de sus trabajadores, se sancionará con suspensión del contrato de trabajo, según la gravedad de la falta.
14. El no uso completo del uniforme y elementos de protección personal durante el turno, cuando se tenga dispuesto, se sancionará así: con llamado de atención verbal que constara en acta para la primera vez; con un (1) día de suspensión por la segunda vez; con seis (6) días de suspensión por la tercera vez; una nueva reincidencia, indicara que la falta es sistemática y podrá darse por terminado el contrato de trabajo por justa causa.
15. Fomentar discordias entre compañeros, será sancionada así: Amonestación por primera vez; Suspensión hasta por tres (3) días de trabajo por la segunda vez; Suspensión hasta por seis (6) días por la tercera vez. La reincidencia será motivo para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.
16. Los casos no contemplados específicamente en los ordinales anteriores y que impliquen violación a las obligaciones a cargo del trabajador, conforme a lo señalado en los artículos anteriores de este reglamento, serán sancionadas así: por la primera vez, tres (3) días; por la segunda vez, seis (6) días. En caso de reincidencia la falta se considerará como sistemática y dará lugar a terminar el contrato de trabajo, invocando justa causa por ello.

ARTICULO 68. La imposición de las multas a que se refiera el presente reglamento, no impide, que INAMSILCO S.A.S prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTICULO 69 PRESENTACIÓN DE DESCARGOS. Cuando se presenten conductas, proceder, acciones u omisiones por parte de los trabajadores, que impliquen violación de las normas legales o reglamentarias, las mismas serán sometidas bajo el principio del respeto al debido proceso y al derecho de defensa y contradicción de los investigados, por lo tanto antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la entidad dará la oportunidad de ser escuchado al trabajador inculpado, en presencia de dos compañeros incluido el superior jerárquico del mismo.

ARTICULO 70. Las sanciones serán impuestas por La Gerencia General y/o el Director Administrativo previo el informe que se tenga sobre las faltas cometidas.

ARTICULO 71. Si el Director Administrativo ha recibido el respectivo informe sobre la falta cometida, y no encontrase satisfactorias o justificadas las explicaciones dadas al respecto por el trabajador inculpado, hará efectiva la sanción que corresponda.

ARTICULO 72. Cuando la falta o infracción cometida dé lugar a sanción disciplinaria, INAMSILCO S.A.S, determinará tal sanción en un todo de acuerdo a los hechos, y se hará conocer por medio de notificación suscrita por el jefe respectivo o quien haga sus veces y en el cual se especifique: La falta cometida y la sanción disciplinaria correspondiente. Copia de tales comunicaciones, será archivada en la hoja de vida del trabajador sancionado.

ARTICULO 73. La suspensión del trabajo como sanción disciplinaria, implica el no pago del tiempo no servido y de los correspondientes descansos dominicales. El contrato de trabajo queda suspendido durante el tiempo que dure la suspensión con las consecuencias previstas por la ley.

ARTICULO 74. CAUSAL DE DESPIDO. Cuando el trabajador haya incurrido en más de dos sanciones disciplinarias cualesquiera que sean las causas de estas y el tiempo transcurrido entre una y otra, INAMSILCO S.A.S podrá considerar que existe justa causa de despido.

ARTICULO 75. La sanción pecuniaria es una sanción que será impuesta por la Gerencia General o Dirección Administrativa de oficio o a pedido de un jefe inmediato de INAMSILCO S.A.S., se aplicará en caso de que el trabajador hubiere cometido faltas leves, o si comete una falta grave a juicio del Director administrativo y financiero y de Recursos Humanos. Constituirá el descuento de una multa de hasta el 10% de la remuneración del Trabajador. La sanción pecuniaria no podrá superar el 20% de la remuneración diaria dentro del mismo mes calendario, y en el caso de reincidencia se deberá proceder a sancionar al trabajador siguiéndole el correspondiente trámite.

ARTICULO 76. Las multas serán aplicadas, además de lo señalado en este reglamento, en los siguientes casos:

1) Provocar desprestigio o enemistad entre los componentes de INAMSILCO S.A.S., sean directivos, funcionarios o trabajadores;
2) No acatar las órdenes y disposiciones impartidas por su superior jerárquico;
3) Negarse a laborar durante jornadas extraordinarias, en caso de emergencia;
4) Realizar en las instalaciones de INAMSILCO S.A.S. propaganda con fines comerciales o políticos;
5) Ejercer actividades ajenas a LA EMPRESA durante la jornada laboral;
6) Realizar reclamos infundados o mal intencionados;
7) No guardar la consideración y cortesía debidas en sus relaciones con el público que acuda a la Empresa;
8) No observar las disposiciones constantes en cualquier documento que LA EMPRESA preparare en el futuro, cuyo contenido será difundido entre todo el personal.
9) No registrar personalmente su asistencia diaria de acuerdo con el sistema de control preestablecido por el Departamento de Recursos Humanos.

DE LAS FALTAS EN GENERAL

ARTICULO 77. Las faltas son leves y graves, sin perjuicio de las multas a las que se refiere el artículo anterior.

ARTICULO 78. Se consideran faltas leves las descritas a continuación:

Son además faltas leves:

1) La reincidencia por más de tres veces en los casos que hayan merecido amonestación verbal dentro del mismo periodo mensual. La reincidencia que se refiere el presente literal será causal para una amonestación escrita.
2) Excederse sin justificación en el tiempo de permiso concedido.
3) La negativa del trabajador a utilizar los medios, recursos, materiales y equipos y E.P.P., que le suministre la Empresa.
4) Los trabajadores que durante el último periodo mensual de labor, hayan recibido tres amonestaciones escritas.
5) Los trabajadores que no cumplieren con responsabilidad y esmero las tareas a ellos encomendados.
6) La negativa de someterse a las inspecciones y controles, así como a los exámenes médicos y chequeos.
7) Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución de su trabajo.
8) El incumplimiento de cualquier otra obligación o la realización de cualquier otro acto que conforme otras disposiciones de este reglamento sea sancionada con multa y no constituya causal para sanción grave.
9) Cometer alguna de las faltas estipuladas para cada área en más de tres (3) oportunidades.

DE LAS FALTAS GRAVES

ARTICULO 79. Son Faltas graves aquellas que dan derecho a sancionar al trabajador con la terminación del contrato de trabajo. Las sanciones graves se las aplicará al trabajador que incurra en las siguientes conductas, a más de establecidas en otros artículos del presente Reglamento como son los artículos Art 10 y Art 11 serán sancionados con multa o Visto Bueno dependiendo de la gravedad de la falta las siguientes:

a) Estar incurso en una o más de las prohibiciones señaladas en el presente Reglamento, excepto en los casos en que el cometer dichas prohibiciones sea considerada previamente como falta leve por INAMSILCO S.A.S., de conformidad con lo prescrito en este instrumento.
b) Haber proporcionado datos falsos en la documentación o información personal presentada para ser contratado por INAMSILCO S.A.S.
c) Presentar certificados falsos, médicos o de cualquier naturaleza para justificar su falta o atraso.
d) Modificar o cambiar los aparatos o dispositivos de protección o retirar los mecanismos preventivos y de seguridad adaptados a las máquinas, sin autorización de sus superiores.
e) Alterar de cualquier forma los controles de INAMSILCO S.A.S. sean estos de entrada o salida del personal, reportes o indicadores de procesos de INAMSILCO S.A.S., etc.
f) Sustraerse o intentar sustraerse de cualquiera de los sitios de trabajo y oficinas dinero, materiales, herramientas, herramientas, información en medios escritos y/o magnéticos, documentos o cualquier otro bien.
g) Encubrir la falta de un trabajador.
h) No informar al superior sobre daños producto de la ejecución de algún trabajo, y ocultar estos trabajos.
i) Inutilizar o dañar materias primas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de INAMSILCO S.A.S. o clientes, así como vehículos pertenecientes a clientes.
j) Revelar a personas extrañas a INAMSILCO S.AS., datos reservados, sobre la tecnología, información interna de INAMSILCO S.A.S., e información del cliente.
k) Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa; al igual que ser socio, accionista o propietario de negocios iguales o relacionados al giro del negocio de empresa, ya sea por sí mismo o interpuesta persona, sin conocimiento y aceptación escrita por parte del Representante Legal.
l) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a jefes, compañeros, o subordinados, así como también el originar o promover peleas o riñas entre sus compañeros de trabajo;
m) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia;
n) Por indisciplina o desobediencia graves al presente Reglamento, instructivos, normas, políticas, normas de cada área y demás disposiciones vigentes y/o que la Compañía dicte en el futuro.
o) Acosar u hostigar psicológica o sexualmente a trabajadores, compañeros o jefes superiores.
p) Por ineptitud en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado, previa evaluación de las mismas.
q) Manejar inapropiadamente las Políticas de Ventas, promociones, descuentos, reservas, dinero y productos de INAMSILCO S.A.S. para sus Clientes; incumplimiento de las metas de ventas establecidas por la Gerencia; así como la información comercial que provenga del mercado.
r) Los trabajadores que hayan recibido dos o más infracciones, de las infracciones señaladas como leves, dentro del periodo mensual de labor, y que hayan sido merecedores de amonestaciones escritas por tales actos. Sin embargo, si el trabajador tuviese tres amonestaciones escritas dentro de un periodo trimestral de labores, será igualmente sancionado de conformidad con el presente artículo.
s) Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude, hurto, estafa, conflictos de intereses, discriminación, corrupción, acoso o cualquier otro hecho prohibido por la ley, sea respecto de INAMSILCO S.A.S. de los ejecutivos y de cualquier trabajador.
t) Portar armas durante horas de trabajo cuando su labor no lo requiera.
u) Paralizar las labores o incitar la paralización de actividades.
v) Se considerará falta grave toda sentencia ejecutoriada, dictada por autoridad competente, que condene al trabajador con pena privativa de libertad. Si es un tema de transito las infracciones que se dieren por culpa del trabajador en los vehículos de propiedad de INAMSILCO S.A.S.
w) Poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros. Si la situación de peligro se genere por hechos que son considerados faltas graves, será causal de despido por justa causa.

CAPÍTULO XIX
DE LA CESACIÓN DE FUNCIONES O TERMINACIÓN DE CONTRATOS

ARTICULO 80. Los trabajadores de *INAMSILCO S.A.S.* Terminarán los contratos celebrados con la Empresa, por las siguientes causas, estipuladas en el artículo 169 del Código del Trabajo:

a) Por las causas legalmente previstas en el contrato.
b) Por acuerdo de las partes.
c) Por conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato.
d) Por muerte o incapacidad del colaboradores o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la Empresa o negocio.
e) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto y demás acontecimientos extraordinarios que los contratantes no pudieran prever o que previsto, no pudieran evitar.
f) Por cumplirse el término del contrato en los casos de contratos a término fijo.
g) Por las demás establecidas en las disposiciones del reglamento Interno y Código del Trabajo.

ARTICULO 81. El trabajador que termine su relación contractual con *INAMSILCO S.A.S.,* por cualquiera de las causas determinadas en este reglamento o las estipuladas en el Código del Trabajo, dará lugar a la terminación por justa causa, la que contendrá la justificación basada en las normas y reglamento Interno de trabajo.

CAPITULO XX
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA

ARTICULO 82. Son obligaciones de INAMSILCO S.A.S., a parte de las establecidas en el Código de Trabajo, Estatuto, Código de Ética, las siguientes:

a) Mantener las instalaciones en adecuado estado de funcionamiento, desde el punto de vista higiénico y de salud.
b) Llevar un registro actualizado de los datos del trabajador y, en general de todo hecho que se relacione con la prestación de sus servicios.
c) Proporcionar a todos los trabajadores los implementos e instrumentos necesarios para el desempeño de sus funciones.
d) Tratar a los trabajadores con respeto y consideración.
e) Atender, dentro de las previsiones de la Ley y de este Reglamento los reclamos y consultas de los trabajadores.
f) Facilitar a las autoridades de Trabajo las inspecciones que sean del caso para que constaten el fiel cumplimiento del Código del Trabajo y del presente Reglamento.
g) Difundir y proporcionar un ejemplar del presente Reglamento Interno de Trabajo a sus trabajadores para asegurar el conocimiento y cumplimiento del mismo.

PARAGRAFO. - OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE AL SGSST

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de INAMSILCO S.A.S., la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de INAMSILCO S.A.S.: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. Gestión de los peligros y riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
7. Plan de trabajo anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
9. Participación de los trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

   Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

   El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de INAMSILCO S.A.S., la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;
10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

    10.1. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

    10.2. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y;

    10.3. Promover la participación de todos los miembros de INAMSILCO S.A.S. en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

PARÁGRAFO. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

ARTICULO 83. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL). Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst) o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente capítulo.

ARTICULO 84. Son prohibiciones de INAMSILCO S.A.S., a parte de las establecidas en el Código de Trabajo, Estatuto, Código de Ética, las siguientes:

a) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
b) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
c) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
d) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
e) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren;

CAPITULO XXI
SEGURIDAD E HIGIENE SISTEMA DE GESTION, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

ARTICULO 85. Se considerará falta grave la transgresión a las disposiciones de seguridad e higiene, así como todas aquellas previstas en el SG-SST, Decreto 1072/2015, ordenamiento laboral, de seguridad social y Reglamento de Seguridad y Salud para el trabajo de INAMSILCO S.A.S., quedando facultada la compañía para hacer uso del derecho que le asista en guardar la integridad de su personal.

CAPITULO XXII
DISPOSICIONES GENERALES

PUBLICACIONES

ARTICULO 86. Al aprobar del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

PARAGRAFO. - Se considerara divulgado si se hiciera a través de medios electrónicos.

VIGENCIA

ARTICULO 87. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo121 C.S.T.).

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 88. 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.

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 89. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 C.S.T.).

DIRECCION: Avenida Calle 26 No 69-76, oficina 1501 torre 3 edificio Elemento
Fecha de elaboración: 29 de septiembre de 2015.
Fecha de actualización: 22 de septiembre de 2020.
Versión: 3
CIUDAD: Bogotá D.C.

MANUEL FERNANDO PIÑA PEREZ
C.C.N°74.189.973 de Sogamoso
Representante legal
INAMSILCO S.A.S

www.inamsilco.com