

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAQUETA “COMFACA”

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FLORENCIA – CAQUETÁ

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAQUETA “COMFACA”

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo, prescrito por la Empresa Caja de **Compensación Familiar del Caquetá “COMFACA”**, la cual en el presente reglamento se denominará **COMFACA**, corporación colombiana, autónoma, de derecho privado sin ánimo de lucro y presupuesto propio.

Con personería jurídica reconocida por Resolución No. 000002 de noviembre 5 de 1.974 emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con sede principal en la Carrera 11 No. 10-34 Florencia Caquetá.

Se establece para todas sus dependencias actuales o futuras y a sus disposiciones se someterán tanto a COMFACA como todos sus trabajadores.

En consecuencia, COMFACA y todos sus trabajadores están obligados al cumplimiento de sus deberes legales, contractuales y del presente Reglamento.

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

Son actuales dependencias de la Caja de Compensación Familiar del Caquetá.

ADMINISTRACION

Carrera 11 No. 10 – 34

MERCADEO

Droguería Florencia Carrera 11 No. 10- 34

CENTRO MULTIPLE DE SERVICIOS

Transversal 6 cll 12 Avenida Bruno del Piero

CENTRO RECREACIONAL COMFACA

Km 3 Vía Morelia

COLEGIO COMFACA

Km 3 Vía Morelia

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2º: Quien aspire prestar sus servicios a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR "COMFACA"**, debe suministrar la información que ésta le solicite sobre competencia, profesión, conducta, trabajos anteriores, con el lleno de los siguientes requisitos.

A. Presentar por escrito la solicitud de trabajo, llenando verazmente el formulario o formularios respectivos, preparados para tal efecto por COMFACA.

B. Presentar según el caso, la Cédula de Ciudadanía, Tarjeta de Identidad o Cédula de Extranjería.

C. Someterse al examen de admisión con el médico, que COMFACA indique.

D. Presentar certificado del último patrono, con quien haya trabajado, y en que conste el tiempo de servicio, la índole de las labores desempeñadas y último salario devengado.

E. Presentar certificado de tres (3) personas honorables sobre su conducta, honorabilidad y competencia.

F. Presentar autorización escrita para trabajar, emanada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, o de la primera autoridad política del lugar donde debe cumplirse el Contrato de Trabajo a solicitud de sus padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando se trate de menores de 18 años. Con este permiso y en jornadas que no excedan de seis (6) horas diarias, el menor de 18 años puede recibir directamente su salario, que no podrá ser inferior al mínimo legal y llegado el caso, ejercer las acciones legales correspondientes.

Prohíbese el trabajo de menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcional mente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este literal, con las limitaciones previstas en el Código del Menor.

G. Someterse a los exámenes médicos, pruebas de aptitud y conocimiento que para cada cargo prescriba COMFACA.

PARAGRAFO: Cuando se hayan llenado los requisitos anteriores COMFACA, decidirá autónomamente, si es o no el caso de admitir al aspirante, quedando entendido que, de no admitirlo, no tendrá derecho a reclamación de naturaleza alguna, ni podrá exigir constancia o certificación del resultado de las pruebas o del examen médico, ni se le suministrará explicación alguna de los motivos de tal determinación.

ARTICULO 3º: **COMFACA** puede admitir mediante la renuncia , ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, según el procedimiento indicado por el Decreto 832 de 1,953, modificado por el decreto 1267 de 1982, artículo 2º, de los riesgos respectivos a los trabajadores de que trata el aparte b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajador, en armonía con el artículo 341 y los inciso 1º y 2º, del artículo 342 del mismo código y en ningún caso, a aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3º del artículo último.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Ver Ley 789

ARTICULO 4º. Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a COMFACA, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenio. Ver Ley 789, art. 30.

ARTICULO 5º. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 6º. El Contrato de Aprendizaje debe formalizarse por escrito y contener, cuando menos los siguientes puntos:

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

ARTICULO 7º. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, COMFACA se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución No. 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo y S.S. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 8º. Durante toda la vigencia de la relación el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% del salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al 75% de un salario mínimo mensual legal vigente. (ley 789 del 2002).

ARTICULO 9º. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. Además de las obligaciones que se establecen en el Código del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a sus trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de COMFACA .
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTICULO 10º. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. COMFACA tiene las siguientes para con el aprendiz.

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento pactado según lo establecido en la norma.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, ser preferido en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTICULO 11. DURACIÓN. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años, y por este recibe un apoyo de sostenimiento mensual el cual en ningún caso constituye salario y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva salvo los siguientes casos en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial.

A) Práctica de estudiantes universitarios: en este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos años (2).

B) Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pènsum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del

aprendiz en el oficio respectivo se considerará para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ARTICULO 12. EFECTOS LEGALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. **PERIODO DE PRUEBA:** Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, COMFACA deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 13. COMFACA una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de COMFACA, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 14. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 15. 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.

ARTICULO 16. 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 sólo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 17. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de COMFACA. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6°, C.S.T.).

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 18. Los horarios de entrada y salida de los trabajadores de COMFACA, se ajustarán a las diversas necesidades de los servicios sociales que como Caja de Compensación Familiar está obligada a prestar de conformidad con las prioridades que le fija la Ley 21 de 1982 y sus decretos reglamentarios.

ADMINISTRACION

DÍAS LABORABLES: LUNES A SABADO

**Jornada mañana : 7:30 a.m. a 12:00 m.
Jornada tarde : 2:00 p.m. a 6:00 p.m.**

El personal dispone de dos (2) horas para tomar almuerzo.

DROGUERIA FLORENCIA

Días laborables de lunes a domingo

Primer turno: 8:00 a.m a 12:00 m.
2:00 p.m a 6:00 p.m

Segundo turno: 10:00 a. m a 2:00 pm
4:00 pm a 8:00 pm

CENTRO RECREACIONAL COMFACA

Días laborables de lunes a domingo

Jornada mañana: 8:00 am a 12:00 m
Jornada tarde : 2:00 pm a 6:00 pm

CENTRO MULTIPLE DE SERVICIOS

Días laborables de lunes a domingo según el servicio.

Jornada mañana: 7:30: am a 12:00 m
Jornada tarde : 2:00 pm a 6:00 pm

EDUCACION

Turno 1	Jornada mañana: 7:30: am a 12:00 p.m Jornada tarde : 2:00 a 6:00 pm
Turno 2	Jornada mañana: 6:00 a 10:00 a.m. Jornada tarde: 6:00 a 10:00 p.m
Turno 3	Jornada mañana: 10:00 a.m. a 2:00 p.m. Jornada tarde : 4:00 a 8:00 p.m.

Quienes laboran habitualmente el domingo, tendrán un día compensatorio.

VIGILANTES

Laboran turnos de 12 horas y descansan 24 horas.

PERIODOS DE DESCANSO: El que labora 8 horas diarias dispone de dos horas para tomar el almuerzo, igualmente a los trabajadores se les concede 10 minutos de descanso en cada jornada laboral.

COLEGIO COMFACA

Días laborables: lunes a viernes

Los horarios de entrada y salida del personal que labora en el colegio están sujetos a la jornada escolar. En todo caso se debe cumplir con la jornada máxima legal.

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

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 19. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m., trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6 a.m.

ARTICULO 20. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTICULO 21. El trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste, siempre que COMFACA en vista de esta autorización ordene efectuarlo en caso necesario.

ARTICULO 22. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por COMFACA, en su caso, así: 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 trabajador diurno, con excepción del 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 23. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTICULO 24. Cada uno de los recargos a que se refiere los artículos anteriores, se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ARTICULO 25. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

PARAGRAFO: COMFACA

podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por Decreto 2352 de 1.965.

ARTICULO 26. COMFACA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 21 de este Reglamento.

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 27. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de

fiesta, que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

1. Todos los trabajadores de COMFACA, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

ARTICULO 28. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 27 de este Reglamento, tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTICULO 29. Sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de COMFACA. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

PARAGRAFO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la presentación 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.

ARTICULO 30. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltar al trabajo (artículo 2 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

ARTICULO 31. El trabajo en Domingo y días de fiesta se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario a que tenga derecho el trabajador, por haber laborado la semana completa. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 Literal c) de la Ley 50 de 1990, caso en el cual el trabajador cuando labore el día domingo solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado. Ver Ley 789 Art. 26.

ARTICULO 32.

1. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.
2. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, gozarán de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

ARTICULO 33. El descanso compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

1. Día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laboró el día de descanso o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece (1:00 p.m.) horas del domingo o día de descanso obligatorio hasta el medio día o a las trece (1:00 p.m.) horas del día siguiente del descanso.

ARTICULO 34. En caso de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente, a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

ARTICULO 35. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, COMFACA debe fijar en lugar público de la dependencia con anticipación, por lo menos, de doce (12) horas, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 36. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 37. La época de vacaciones debe ser señalada por **COMFACA** a más tardar durante el año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. COMFACA tiene que dar a conocer al trabajador, por lo menos, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTICULO 38. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 39. COMFACA puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y previa solicitud del trabajador. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. Ley 1429 del 2010

ARTICULO 40. 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 por escrito en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, o personal de confianza o manejo.

ARTICULO 41. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor 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 le conceden.

ARTICULO 42. COMFACA llevará un registro de vacaciones en 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.

PARAGRAFO: Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán 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 1967, artículo 5°)

PERMISOS

ARTICULO 43. COMFACA 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, licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente; para cumplir citaciones judiciales, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para obtener documentos de identificación personal, para asistir al funeral de sus compañeros, siempre y cuando avisen con la debida oportunidad a COMFACA o a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que, a juicio de COMFACA, perjudique el funcionamiento de la dependencia.

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

- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, 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 máximo al 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, citaciones judiciales, obtención de documentos de identificación personal, 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 COMFACA.

- Para efectos de la licencia de maternidad COMFACA aplicara los mandatos de la ley 1822 de 2017.
- Para la Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual debe constar:
 - a. El estado de embarazo de la trabajadora.
 - b. La indicación del día probable del parto
 - c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

ARTICULO 44. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El incumplimiento de esta obligación, sin causa justificada plenamente se considera como abandono del cargo.

CAPITULO VII

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

ARTICULO 45. COMFACA convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales.

ARTICULO 46. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie la alimentación o habitación que COMFACA suministre al trabajador o a sus familiares, como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie, se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto se estimará parcialmente.

ARTICULO 47. 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 al valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, 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 COMFACA 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.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al

SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres (3) últimas entidades, los aportes disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 48. Se denomina jornal, el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por período mayores.

ARTICULO 49. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese.

ARTUCULO 50. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

ARTICULO 51. El pago de las horas extras y/o recargos por trabajo nocturno que se causen, se hará conforme a los artículos 21 y 25 de este reglamento, junto con el salario ordinario siguiente. El trabajador está en la obligación de formular sus reclamaciones por tal concepto dentro del término de tres (3) días a la fecha del recibo de pago. COMFACA no reconocerá ni pagará horas extras que le sean reclamadas, si el trabajador no formula el reclamo de acuerdo con el presente reglamento. Esta norma no es aplicable a errores aritméticos al liquidar la jornada extraordinaria.

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 52. LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAQUETA "COMFACA", está afiliada a la A.R.L. (POSITIVA) y sus trabajadores a la E.P.S. que cada uno haya elegido. Como tal, los servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos y hospitalarios, las prestaciones y auxilios por concepto de accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales, enfermedades profesionales, maternidad, seguro de invalidez, vejez y muerte los atiende COMFACA, por intermedio de estas Instituciones, quedando

COMFACA y sus trabajadores sujetos a los reglamentos de atención de dichas instituciones.

ARTICULO 53. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su Jefe Inmediato, a fin de hacer lo pertinente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Una vez tenga el concepto médico deberá informarle a su jefe inmediato y al Departamento de Gestión Humana sobre el particular. Si éste no diere aviso dentro del término indicado y no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

PARAGRAFO: Los trabajadores están obligados a presentar a COMFACA los certificados de incapacidad para trabajar, expedidos por la E.P.S. a la cual están afiliados.

ARTICULO 54. 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 ordene COMFACA 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 55. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al Decreto 2351 de 1965 Artículo 7° Numeral 15.

ARTICULO 56. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene COMFACA 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 57. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva Dependencia o su Representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o uno particular si fuere necesario y tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTICULO 58. En caso de accidente no mortal, aún el más leve, o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe inmediato, al Jefe de Gestión Humana, o al Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo y el aviso a la ARL correspondiente, en el término de 24 horas como lo establece el Decreto 3169 de 1964. El método continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 59. COMFACA no responderá por ningún accidente de trabajo, que haya sido

provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 60. De todo accidente se llevará registro en formato especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética, la narración de los hechos que estos pueden declarar.

ARTICULO 61. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto COMFACA como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento Especial de Higiene y Seguridad aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo a lo establecido en los artículos 349, 350, 351 y 352 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 62. Los trabajadores tiene como deberes generales los siguientes:

- A. Respeto y subordinación a los superiores Jerárquicos.
- B. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- C. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- D. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración y disciplina general con COMFACA.
- 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 comedido y respetuosa.
- G. Ser veraces en todo caso.
- H. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de COMFACA en general.
- I. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- J. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros

compañeros.

CAPITULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 63. El orden jerárquico de COMFACA es:

1. DIRECTOR ADMINISTRATIVO
2. SUBDIRECCION
3. JEFE DE DEPARTAMENTO
4. JEFE DE SECCION

De los cargos mencionados anteriormente, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de COMFACA, únicamente el Director Administrativo.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 64. Queda prohibido emplear 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. Tampoco ser empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; las mujeres cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas:

A) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.

B) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, carriles, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.

C) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítimas o fluviales, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes.

PARAGRAFO: (Artículo 245 y 246 del Decreto 2737/89). **TRABAJOS.**

PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

- 2.Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3.Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- 4.Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 5.Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- 6.Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 7.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, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- 14.Trabajos y operaciones que involucren 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, fresadora, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- 17.Trabajos de 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 grabado, 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 pre calentadas.
- 19.Trabajos 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 presenten altas temperaturas y humedad.

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

22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los Reglamentos del Ministerio de Protección y Salud Social.

PARAGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Instituto Técnico Especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad 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 Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las 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 les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA COMFACA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 65: Son obligaciones especiales de COMFACA:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, para este efecto COMFACA mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y

sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VI y VIII de este reglamento.

7. Conceder 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.

8. 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 devengando, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar el examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

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

11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

12. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

14. Cumplir con el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a una E.P.S. a todos los trabajadores menores de edad, que laboren a su servicio, lo mismo que suministrará cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente de COMFACA.

ARTICULO 66. Son obligaciones del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados; observar los preceptos de éste Reglamento, el de Seguridad e Higiene Industrial y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta COMFACA o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Ejecutar con la debida diligencia el trabajo que le haya sido encomendado, dando el mayor y mejor rendimiento posible.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a COMFACA, lo que no obsta para denunciar delitos comunes, contravenciones de policía o violaciones del contrato, de los reglamentos, o de las normas legales de trabajo, ante las autoridades competentes.
4. Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, asistir puntualmente al trabajo según el horario fijado por COMFACA.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a COMFACA las observaciones que estimen conducentes a fin de evitar daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o bienes de COMFACA.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de COMFACA, del Instituto de los Seguros Sociales, o por las autoridades del ramo; y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Registrar en las oficinas de la Sección de Personal de COMFACA su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
11. Aceptar y cumplir las instrucciones y procedimientos que determine COMFACA en forma general o particular.
12. Tener actualizados sus documentos de identidad, salud y certificado del DAS sobre buena conducta.
13. Recibir y tratar con la mayor cortesía, atención e interés a toda persona que llegue a las oficinas de COMFACA en solicitud de algún servicio o informe.
14. Observar diligencia y cuidado en el cumplimiento de instrucciones y órdenes preventivas que imparta COMFACA con el fin de garantizar la seguridad y protección de los trabajadores, de los equipos y bienes de COMFACA.
15. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc., que sufran las

máquinas o equipos de COMFACA, por leves que ellos sean.

16. Evitar e impedir la pérdida o desperdicio de mercancías, materias primas, útiles y elementos de trabajo, energía, teléfono, agua, combustible, lubricantes y otros elementos materiales.

17. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizado por COMFACA, o a los que sea enviado externamente y en los cuales se haya seleccionado como participante y concurrir a las reuniones generales o de grupo convocados por COMFACA.

18. Cumplir con sus compromisos económicos adquiridos dentro o fuera de COMFACA y evitar el embargo de su salario.

19. Ejercer en su caso, la debida vigilancia sobre la eficiencia y el rendimiento del trabajo de los subalternos, aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por COMFACA.

20. Registrar en la Sección de Personal los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañera, hijos, edades y en general toda aquella información que COMFACA necesite mantener actualizada.

21. Conservar la disciplina que exigen el servicio y la buena marcha de COMFACA

22. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales, reglamentos instrucciones y normas por COMFACA.

23. Contribuir en la preservación de la buena imagen de la institución.

ARTICULO 67: Se prohíbe a COMFACA

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 del Trabajo.

B. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en la forma y en los casos en que la Ley lo autorice.

C. En cuanto a la cesantías y las pensiones de jubilación, COMFACA puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el

trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

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

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

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

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

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente COMFACA, si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrado COMFACA. Así mismo cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectiva mente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 68. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de COMFACA, los bienes, útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados o mercancías de todo género sin permiso de COMFACA.

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

3. Consumir en las instalaciones de COMFACA bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes no recetadas por el médico.

4. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.

5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de COMFACA, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

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

7. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Utilizar los útiles o herramientas suministradas por COMFACA en objetivos distintos del trabajo contratado.
10. Usar medios de distracción durante el trabajo, tales como libros, revistas, periódicos, juegos, etc.
11. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo permiso del superior respectivo.
12. Llegar con retardo o no asistir al trabajo.
13. Romper, emmugar o quitar los avisos o comunicaciones que coloque COMFACA en sus dependencias.
14. Abandonar el trabajo sin justa causa comprobada o sin permiso del respectivo superior.
15. Abusar del servicio telefónico de COMFACA, para hacer frecuentes llamadas locales o a larga distancia de carácter personal, sin llenar previamente los requisitos fijados por la Corporación.
16. Consumir la mercancía o apropiarse de elementos de propiedad de COMFACA, sin autorización.
17. No realizar o demorar la entrega a COMFACA, de mercancías, documentos, elementos o valores que terceros envíen a ella.
18. Ser autor, cómplice, auxiliador o encubridor de cualquier falta o delito que vaya contra COMFACA, sus superiores o compañeros de trabajo.
19. Tratar de coartar la libertad para trabajar o la libertad de asociación, por medio de amonestaciones, injurias, amenazas o actos similares.
20. Fumar en lugares prohibidos.
21. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificaciones, talleres, vehículos o salas de trabajo.
22. Contraer deudas imprudentemente y que comprometan gravemente las obligaciones del empleado.
23. Cobrar salario, trabajo extra, prestaciones, viáticos y gastos a que realmente no tenga derecho.

24. Cualquier falta de honradez contra COMFACA, sus superiores o contra sus compañeros de trabajo.
25. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado, o para lo cual no tienen la debida autorización.
26. Dormir durante las horas de trabajo, especialmente el personal de vigilancia.
27. Usar en forma imprudente y sin necesidad las armas de dotación de los celadores.
28. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que debe sucederle en la labor.
29. Dejar pernoctar o permitir el acceso de personas extrañas a cada una de las dependencias donde hay vigilantes.
30. Alterar los precios o tarifas de las mercancías o servicios que venda o preste COMFACA.
31. No registrar oportunamente el producto de las ventas y tener más de tres (3) descuadres al mes, con un valor máximo del 1% del salario mínimo vigente de cada faltante o sobrante.
32. Prestar el vehículo propiedad de COMFACA, dejarlo en sitios diferentes a los asignados para el parqueo y transportar personas u objetos ajenas a COMFACA sin permiso previo del Jefe Inmediato.
33. Variar las rutas indicadas en el vehículo de COMFACA, sin orden superior o de autoridad competente.
34. No vestir ropa de trabajo, o los uniformes, o no usarlos en la forma indicada.
35. Dejar de usar los uniformes, elementos de protección o herramientas de trabajo.
36. Presentar documentos o comprobantes falsos y hacer enmendaduras o adulteraciones en éstos mismos para cualquier efecto durante su relación laboral.
37. No acatar las órdenes o instrucciones que se impartan sobre seguridad o vigilancia de las instalaciones.
38. Cambiar cheques de diferentes cuentas a las de COMFACA en los puntos de pago de la Corporación.
39. Revelar información confidencial de COMFACA como salarios, nómina, archivos, a personas extrañas o a trabajadores de COMFACA que no tengan que ver con el trámite de estos asuntos.
40. Aceptar dádivas de proveedores.
41. Tener negocios personales con COMFACA, excepto como cliente para la compra de mercancías o utilización de los servicios de COMFACA, servir de intermediario para las adquisiciones, venderle a COMFACA bienes, muebles o servicios.

42. Exigir o recibir para si, pago o gratificación de cualquier clase, por servicios que directa o indirectamente sean prestados por COMFACA.
43. Salvo los trabajadores que por sus funciones se encuentran debidamente autorizados para ello, ningún trabajador de COMFACA podrá recaudar dineros de los usuarios por la prestación de los servicios.
44. Utilizar las dependencias del Centro Recreacional COMFACA para alojarse o pernoctar en dichas instalaciones sin previo permiso del Administrador, aun siendo trabajador del mismo.
45. Exceder los horarios dispuestos por COMFACA, según los turnos establecidos, destinados a descanso o consumo de alimentos.
46. Consumir durante la jornada de trabajo, alimentos en las oficinas, consultorios, aulas, puestos de venta y sitios de trabajo en general. Deberán utilizar para ello únicamente los sitios o instalaciones que señale COMFACA para tal fin.
47. Ingresar a las dependencias, sin permiso del superior fuera de los horarios autorizados.
48. Negarse a permitir su requisa por parte del personal de vigilancia.
49. Atender en forma descomedida y desatenta a los usuarios de los servicios que presta COMFACA.
50. Tratar de hacer aparecer como accidente de trabajo el ocurrido fuera del lugar de trabajo o una enfermedad común o ataque súbito como enfermedad profesional.
51. Divulgar o prestar las claves de acceso a los sistemas cuando se es usuario de la información computarizada.
52. Todo lo demás que resulta de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas, de las Leyes o Reglamentos generales de COMFACA.
53. El personal que labora en el colegio COMFACA no podrán intervenir con los alumnos dentro o fuera de sus instalaciones en reuniones políticas, ni propiciar actividades ajenas a la docencia.
54. Realizar cualquier acto público que atente con la buena imagen de la Institución. (Contra).

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 69. DERECHO A SANCIONAR. - Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones de orden, o de las obligaciones y prohibiciones legales,

reglamentarias y contractuales del trabajador, que no sean motivo justo para dar por terminado el contrato de trabajo, podrá ser sancionado por COMFACA en la forma que determina este reglamento.

ARTICULO 70. COMFACA no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, o en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el Contrato de Trabajo; para el efecto se adoptan las siguientes definiciones:

- Amonestación o llamada de atención verbal: advertencia privada que se hace al empleado que cometiere por primera vez una falta leve, previniéndose para que en lo sucesivo no se repita.

- Llamado de atención escrita: advertencia o amonestación escrita a un empleado por cuanto éste, a pesar de las indicaciones, correcciones y llamadas de atención verbales, no cumple con las instrucciones o viola alguna norma en forma que reviste cierta gravedad.

- Suspensión del Contrato de Trabajo: suspensión de un empleado de su cargo sin pago de sueldo y prestaciones, por cuanto éste, a pesar de haber recibido llamadas de atención escritas, por faltas que revisten cierta gravedad, infringe la misma norma o comete falta de mayor gravedad.

- Para la aplicación de esta sanción se seguirá el procedimiento que se indica más adelante.

ARTICULO 71. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus correspondientes sanciones disciplinarias, así:

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

B. La falta total al trabajo en la mañana, o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa valedera, cuando no cause perjuicio de consideración a COMFACA, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días;

C. La falta total al trabajo durante un (1) día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a COMFACA, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días; por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

D. Retirarse del puesto de trabajo sin autorización previa y sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a COMFACA implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días; por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

E. 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.

ARTICULO 72: Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador durante un (1) día sin excusa suficiente por tercera vez.
4. Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol, o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
5. La violación grave a juicio de COMFACA, por parte del trabajador de las prescripciones de orden, obligaciones o prohibiciones contenidas en los capítulos IX y XII de este reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales.
6. Retirarse del puesto de trabajo sin autorización previa y sin excusa suficiente por tercera vez.

ARTICULO 73. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria calificada como falta leve, en el presente reglamento, el Director Administrativo inscribirá el caso ante el comité de relaciones laborales dando cumplimiento a la Convención Colectiva de Trabajo y a la Ley.

Se tendrán en cuenta las políticas, normas, procedimientos e instructivos que tiene previsto COMFACA, en armonía con el presente Reglamento Interno de Trabajo, para una mejor orientación acerca del mantenimiento del orden e imposición de medidas disciplinarias.

ARTICULO 74. NOTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN.- El Director Administrativo podrá aplicar una sanción disciplinaria consistente en suspensión del contrato de trabajo, y la comunicará por escrito al trabajador declarando la falta cometida, la norma o normas violadas y la sanción disciplinaria correspondiente, una vez se haya realizado el procedimiento correspondiente contemplado en la Convención Colectiva de Trabajo y la Ley.

ARTICULO 75. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITE

ARTICULO 76. Los reclamos de los trabajadores se harán ante: el jefe inmediato, siguiendo el orden jerárquico indicado en el artículo 63, quien los oír y resolverá con prontitud razonable, en justicia y equidad. Si el reclamante no fuese atendido o no se

conformase con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quién tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, o en su defecto el jefe de personal respectivo.

CAPITULO XV ACOSO LABORAL

ARTICULO 77: En la caja de Compensación familiar del Caquetá se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo aprobadas en la ley 1010 del 23 de enero de 2006.

ARTICULO 78: Para efectos del presente artículo se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del artículo setenta y siete (77), 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. **Iniquidad laboral:** Asignación de funciones o 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.

ARTICULO 79: Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificando humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de pruebas reconocidos en la ley procesal civil.

ARTICULO 80: Sin tener en cuenta la cantidad de conductas una sola de ellas con carácter hostil se entenderá como acoso laboral teniendo en cuenta la causalidad entre la acción y la ofensa a la dignidad, la vida la integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales del trabajador.

Artículo 81: No constituye acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las fuerzas pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la constitución.
- h) Las exigencias de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T. Así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servicios públicos.

Parágrafo: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificadas, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTICULO 82: Son conductas atenuantes del acoso laboral.

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira o intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARAGRAFO: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO 83: Se entenderá como conductas agravantes.

- a) Reiteración de la conducta
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor participe.
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.

- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTICULO 84: Son medidas preventivas y correctivas del acoso laboral:

a) COMFACA mediante la ejecución de los programas de bienestar social, capacitación y salud ocupacional desarrollará acciones tendientes a fortalecer y mantener el buen clima organizacional el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los empleados; enmarcados en los principios y valores que rigen a COMFACA y su código de buen gobierno aprobado por la institución.

b) Comfaca fortalecerá su cultura organizacional con el ánimo de prevenir y minimizar el acoso laboral.

c) El comité encargado de analizar los casos de acoso laboral que se presenten en Comfaca son:

- Dos representantes de la empresa asignados por la Dirección Administrativa.
- Dos representantes de los trabajadores.

d) El trabajador que es víctima del acoso laboral debe presentar por escrito su solicitud exponiendo los hechos y las pruebas para que el comité encargado realice el análisis pertinente y establezca el acto conciliatorio y efectivo para superar el hecho ocurrido, así como actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

e) El trabajador víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral si el comité interno no da solución a lo ocurrido. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y el que se anexan pruebas sumarias de los mismos.

f) Si el sujeto activo de acoso laboral desea solicitar la intervención de una entidad conciliatoria ajena a la empresa el empleador deberá autorizar a los trabajadores los permisos para desarrollar esta actividad en caso de preferir esta vía y no el de las instalaciones determinadas por la ley.

g) Si el trabajador es denunciado o víctima del acoso laboral y es integrante del comité interno establecido en el inciso C este no podrá ser juez y parte de la situación.

ARTICULO 85: Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como director (a) Administrativo, asesor, coordinador o cualquier otra posición de dirección y mando en la Caja de Compensación Familiar del Caquetá en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código sustantivo del Trabajo;

- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo con COMFACA.

- Los Jefes Inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos son sujetos partícipes del acoso laboral.

Parágrafo: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTICULO 86: El acoso laboral en COMFACA cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Llamado de atención verbal y las respectivas recomendaciones dependiendo de la gravedad de la falta.
2. Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y sus respectivas recomendaciones de mejoramiento.
3. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, cuando mínimo exista dos faltas de cualquier naturaleza de acoso laboral y sea ejercido por el director, un coordinador compañero de trabajo o subalterno.
4. En todos los actos procesales y sancionatorios en donde se determine el acoso laboral se respetará lo preceptuado por el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 87: Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse, las siguiente garantía:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

La anterior garantía cobijará también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

ARTICULO 88: El trabajador que a juicio del comité interno investigador haya cometido falsedad o el hecho de la queja no se haya probado o cometido será sancionado con multas entre medio y tres salarios mínimos vigentes a juicio del comité los cuales se descontaran del salario devengado dentro de los 6 meses siguientes.

Los dineros recaudados por tales multas se destinaran a las actividades de bienestar social de los trabajadores de Comfaca.

ARTICULO 89: Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducaran seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la ley 1010 del 23 de enero de 2006.

CAPITULO XVI

PUBLICACIONES

ARTICULO 90. Una vez cumplido el artículo 17 de la Ley 1429/2010 COMFACA debe publicar el Reglamento de Trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XVII

VIGENCIA

ARTICULO 91. El presente reglamento entrará en vigencia ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 92. Desde la fecha en que entre en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento anterior.

CAPITULO XIX

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 93. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador, en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CAQUETA
"COMFACA"**

**PERSONERÍA JURÍDICA RESOLUCIÓN 000002 DE NOVIEMBRE 05 DE
1974 EMANADA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

FLORENCIA - CAQUETÁ

FECHA: 01 DE NOVIEMBRE DEL 2017

DIRECCION: CARRERA 11 No. 10-34.



CESAR AUGUSTO CABRERA SILVA
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Martha Cecilia Ramirez Parra
Elaboró: Martha Cecilia Ramirez Parra; Jefe Departamento 1- Gestión Humana

Jorge David Castrillon Fajardo
Revisó: Jorge David Castrillon Fajardo; Jefe Departamento 1- Jurídica