

Reglamento de Trabajo

Tabla de contenidos

CAPÍTULO I	CAPÍTULO XII
Condiciones de admisión	Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años
Pruebas de prueba	Capítulo XIII
CAPÍTULO II	Capítulo XIII
Trabajadores accidentales o transitorios	Disciplinas especiales para la empresa y los empleados
CAPÍTULO IV	CAPÍTULO XIV
Tarjetas de trabajo	Escalas de faltas y sanciones disciplinarias
CAPÍTULO V	CAPÍTULO XV
Labores y trabajo nocturno	Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación
Días de descanso legalmente establecidos	CAPÍTULO XVI
Vacaciones remuneradas	Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución (ley 1010 de 2006)
CAPÍTULO VI	Capítulo XVII
Horarios, convencional, lugar, días, hora de Prayo y periodos	Procedimiento para superar conductas de acoso laboral
Que los reglan	CAPÍTULO XVIII
Señales de advertencia	Practicación de actividades
Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, normas de seguridad en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo	CAPÍTULO XIX
CAPÍTULO IX	CAPÍTULO XX
Disciplinas infracciones	Disciplinas infracciones
CAPÍTULO X	CAPÍTULO XXI
Orden jerárquico	Disciplinas finales

Capítulo I

ART. 1º. El presente es el reglamento de trabajo suscrito por GRAMALOTE COLOMBIA, NÚ 900.084-407-9 domiciliada en Medellín, y a sus disposiciones quedan sometidas, tanto GRAMALOTE COLOMBIA, como todos sus trabajadores. Este reglamento forma parte integral de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que de acuerdo con la ley laboral colombiana, solo pueden ser favorables a los trabajadores.

Capítulo II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART. 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo al interior de la empresa GRAMALOTE COLOMBIA, debe hacer el proceso de registro de la hoja de vida y aplicación a la correspondiente Oferta, realizando los pasos correspondientes o a través del medio que está designa para su registro como se describe en el anexo que hace parte del presente reglamento.

Ella aparece convocadad y con cargo, se someterá a un proceso de selección siguiendo los parámetros que la empresa determine.

Una vez seleccionado para un cargo en la empresa, élla seleccionadad deberá adjuntar las siguientes documentos para su contratación:

- Fotografía de la cabeza de candidato a partir de la identidad según ley.
- Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primer autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el defensor de la familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Carta de los dos últimos empleadores con fecha de trabajo y en donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el desempeño.
- Certificado de dos (2) personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su defecto del plantel de educación donde hubiere estado matriculado.
- Fotografía del Diploma para profesionales o del Acta de grado.
- Tarjeta, matrícula o licencia para ejercer la profesión, si la ley lo determina.
- Fotografía actual 3x4 (Cualquier fondo).
- Certificado de educación realizada y/o diploma respectivo.
- Certificado de expedición realizado por los médicos determinados por la empresa y cuyo costo será asumido por la Empresa.
- Someterse a los exámenes médicos de ingreso de la empresa o los que ésta designe, los cuales estarán serán asumidos por la Empresa.

- Siempre, previa autorización por parte del candidato, a los demás exámenes de seguridad que la empresa establezca como medida de protección para sí misma y para sus actuales trabajadores.
- Formato de elección de entidades de seguridad social y de fondos de cesantías.
- Carta o autorización de la Administración de Probación de donde se encuentre afiliado.
- Declaración firmada donde conste que ha leído, entendido y aceptado el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.
- Diligenciar el formato de contrato de intereses de la empresa.

Parágrafo. La empresa podrá solicitar, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para la contratación. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos personales expresamente por ley o normas estatutarias de carácter de estado civil de las personas; número de filiación que tenga; la religión que profesa; el estado civil; la condición civil; como base salarial del estado civil; los nombres, números de filiación que tenga; la religión que profesa; el estado civil; como base salarial; cualquier correo de alto riesgo (Art. 43 C.N., Art. 1º y 2º, del convenio No. 111 de la OIT; Resolución No. 3941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Comercio Exterior de 1994 (Art. 22 Decrees 595 of 1992).

PERIODO DE PRUEBA

ART. 3º. Una vez admitido el aspirante, la Empresa podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia y las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4º. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario sus términos se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, numeral 1º).

ART. 5º. Durante el periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 6 meses, el periodo de prueba no podrá ser superior a la cuarta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos, el mismo empleador y el mismo trabajador no son válidos la estipulación sucesiva de este período, salvo para el primer contrato (artículo 76 de la Ley 50 de 1990).

ART. 6º. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna, pero si se opta el periodo de prueba a través de un trabajador contratado al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por otro hecho, los servicios prestados por aquel se recibirán, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde el momento de haberse celebrado. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley laboral colombiana. (CST, art. 85).

Capítulo III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART. 7º. Son mereos trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley. (CS, art. 6).

Capítulo IV

JORNADA DE TRABAJO

ART. 8º. "Las horas de los trabajadores el interior de la Empresa se fijarán apreciando siempre la jornada máxima legal, jornada ordinaria, día de descanso, jornada de trabajo nocturno y los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y el desarrollo propio de las actividades de la misma.

Los días laborales para todo el personal de la Empresa son los lunes a viernes, en los turnos y horarios determinados por la Empresa, de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Si el personal debe prestar labores los días domingos y festivos, conforme a la programación de horarios que realice la Empresa.

Cumpliendo con la Ley 2101 de 2002 que materializó la reducción de la jornada ordinaria laboral, La cual modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual originalmente contemplaba una jornada máxima de 48 horas semanales, para disminuir de manera gradual en los próximos años a 42 horas semanales de la siguiente manera:

- Desde el 15 de julio de 2023 la jornada ordinaria se reduco a 47 horas semanales.
- Desde el 15 de julio de 2024 la jornada ordinaria pasará a 46 horas semanales.
- Desde el 15 de julio de 2025 será de 44 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2026 se regulará definitivamente la jornada laboral a 42 horas semanales.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan de manera enunciativa, las cuales no excluyen a la necesidad del servicio y podrán ser modificados de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

• Oficina: <ul style="list-style-type: none">Lunes a viernes Ingreso: 8 a.m. Tiempo de alimentación: 60 minutos Salida: 5 p.m.	Los siguientes turnos de trabajo: <ul style="list-style-type: none">Lunes a viernes Ingreso: 7 a.m. Tiempo de alimentación: 60 minutos Salida: 5 p.m. Ingreso: 7 a.m. Tiempo de alimentación: 60 minutos Salida: 2 p.m.
• Proyecto:	• Turnos de trabajo cuando se produzca jornada por turnos se podrán manejar

Parágrafo Primero. El horario de trabajo podrá ser diferente a los establecidos anteriormente, para los empleados cuya naturaleza del trabajo sea el determinar respetando la jornada máxima legal establecida por el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo Segundo. La Empresa reconocerá los descansos a qui haya lugar por día de dominical y festivo y concederá los descansos compensatorios y pagos que corresponden conforme a lo establecido en los artículos1779 y178 del CST) y la Ley 789 de 2002.

Parágrafo Tercero. Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) empleados que laboren la jornada laboral completa a la semana, ésta tendrá derecho a que dos (2) horas de dicho periodo, por cuenta de la Empresa, se dediquen exclusivamente a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Parágrafo Cuarto. Cuando excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, coordinación y manejo; y los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causal recargo por horas extras (Art. 166 C.S.T.).

Parágrafo Quinto. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar la empresa o sections de la misma sin solución de continuidad durante todo el día, permitiendo al mismo tiempo, que cada uno de ellos pueda recibir un periodo de descanso de 8) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (artículo 161, numeral 3 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal 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 este, el número de horas de trabajo diario podrá variar de manera variable durante la respectiva semana en los términos del artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2002, dentro de la jornada ordinaria de 6.00 a.m. a 6.00 p.m.

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se leve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse y organizarse en los términos indicados en el artículo 166 del C.S.T., en concordancia con el artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2002. Esta aplicación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Art. 166 C.S.T.).

Parágrafo Sexto. La Empresa conserva el facultad de reducir o retirar a los trabajadores dentro de los turnos y horarios que se requiera dentro de los diferentes proyectos que desarrolle la empresa, de acuerdo a las necesidades del servicio.

Parágrafo Séptimo. Pueden repartirse los horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero o el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, teniendo en cuenta el límite de la jornada del artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2002. Esta aplicación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo Octavo. La Empresa se agece a la implementación gradual de la disminución de la jornada ordinaria laboral, motivo por el cual, tanto la jornada máxima legal como las jornadas especiales se disminuirán en el número de horas correspondientes de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 2101 de 2002.

Parágrafo Noveno. Cuando se haya implementado la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas se exomera a la aplicación de las disposiciones de la Ley 50 de 1990, artículo 167 respectivamente de la Ley 1010 de 2006, como lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, sobre actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Capítulo V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 9º. "Trabajo ordinario diurno es el comprendido entre las 6.00 a.m. y las 8.00 p.m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 8.00 p.m., y las 6.00 a.m.

ART. 10º. "Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria (CST, art. 159) y en todo caso, el que excede la maxima legal. Para su reconocimiento deberá ser previamente autorizado por la empresa.

ART. 11º. "El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 CST, solo podrá ser de hasta dos (2) horas diarias y diez (12) horas semanales; así mismo, requerirá la autorización general expresa del Ministerio de Trabajo de una autoridad delegada por éste.

ART. 12º. "Tasas y liquidación de recargos:

- a) El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remuneran con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%), salvo el caso de trabajo ordinario de noche de la jornada de treinta y cinco (35) horas semanales prevista en el artículo 20ter del artículo 50 de la Ley 50 de 1990.
- b) El trabajo extra diurno se remuneran con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remuneran con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) Cada uno de los rengones anteriores se produce de manera sucesiva, es decir, sin acumularlo con algún otro trabajo (Art. 163 de la Ley 50 de 1990).

Parágrafo. La empresa podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2392 de 1965.

ART. 13º. "La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 1 de este reglamento.

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 periodo regular.

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

Capítulo VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 14º. "Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral."

Todo empleado tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6º de enero, 19 de mayo, 29 de mayo, 20 de julio, 6 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 1º de noviembre, 8 y 25 de diciembre, día de los dos jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Para el descanso remunerado del día de enero, 10 de marzo, 15 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lnes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará a lunes.

Las prestaciones y derechos que para el empleado ordinario el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado (artículo 1 de la Ley 51 de 22 de diciembre de 1983).

Parágrafo Primero. Cuando la jornada de trabajo comprenda por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos las laborables de la semana, el empleador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 3º, Ley 50 de 1990).

Parágrafo Segundo. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Los trabajadores podrán ser asignados a trabajar en días domingos u en días festivos, cuando el trabajo de la Empresa sea de naturaleza periódica, urgente o excepcional, (artículo 178 del CST).

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

Parágrafo Tercero. El empleado podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido a todos sus aspectos como descanso dominical. Interesa el procedimiento de autorización de la empresa, documental contenido en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del habilitado obligatorio.

Parágrafo Cuarto. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se requiera de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe figurar en lugar público del establecimiento, con anticipación de diez (12) horas por lo menos, la relación del personal de empleados que por razones del servicio no pueden gozar del día de descanso dominical. En este, se incluyen también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 183).

ART. 15º. "El descanso en los días festivos y los demás días expresados en el literal 4 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción expresada en el artículo 4º del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

ART. 16º. "Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspende el trabajo o no realiza ningún pago como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiera medido convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día habi o estuviera prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo se remunerará así que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

ART. 17º. "Los empleados que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a cinco (5) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 188).

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 3º, parágrafo, Ley 50 de 1990).

ART. 18º. "La goza de las vacaciones debe ser señalada por el empleado o la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas otorgándose o al personal del empleador, sin perjudicar el servicio y la productividad del desarrollo. La empresa notificará al empleado con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187, numeral 1º).

ART. 19º. "Si se presenta intemperata justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas, para lo cual la Compañía informará de manera escrita la fecha de reanudación de las vacaciones (CST, art. 188).

ART. 20º. "El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador que se pague en dinero hasta el momento de la cesación de la prestación de los servicios, cuando el trabajador hubiera disfrutado de las vacaciones; en este caso cuando se presenta un proceso por el cual se haya solicitado el pago de vacaciones y proporcionalmente por fracción de día. En todo caso por la cesación de servicios, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 1 de la Ley 50 de 2005).

ART. 21º. "En todo caso el empleado gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser por tanto cuatro (4) años, cuando se trate de labores manuales, especializadas, y/o de confianza, de mane o de dirigentes que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (CST, art. 190).

ART. 22º. "Durante el período de vacaciones el empleado recibirá el salario ordinario que está devengando el día que coincide

a) durante el día festivo. En consecuencia, solo se incluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario establez las vacaciones se liquidarán con el promedio de la devengación por el empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concordan.

ART. 23º. "La empresa llevara un registro de vacaciones por el que se anotará la fecha de ingreso de cada empleado, fecha en que termina sus vacaciones, a que las termina y la remuneración de las mismas (artículo 5, Decreto 13 de 1967).

ART. 24º. "La empresa concederá a sus empleados los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de funciones oficiales relacionadas con el sufragio, en caso de grave calamidad debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones judiciales inherentes a la organización y para asistir al enterro de sus compañeros, siempre que vivisen con la debida oportunidad a su lugar inmediato dentro de la empresa, y a sus representantes, y que en los dos últimos casos, el número de los que se asienten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de la empresa.

La concesión de los permisos anteriormente mencionados estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) En caso de grave calamidad, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye y el tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias; y en todo caso, deberá demostrarse mediante documento producido por la comisión, la ocurrencia del hecho que alega, se hace absolutamente indispensable que el empleado cumpla con respecto a su superior jerárquico la ocurrencia del hecho y la imposibilidad de asistir ese día a esa jornada al trabajo. La duración de la licencia será determinada por la Compañía de manera razonable a dichos requerimientos.
- b) En caso de enterro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el día por ciento (10%) de los empleados.
- c) En los casos relacionados con el sufragio, desempeño de cargos trascendentes de fuerza aceptación, y concurrencia al servicio médico correspondiente, el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias permitan.
- d) En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad o primer cónyuge, será una licencia remunerada por lo que conforma lo previsto en el artículo en el momento de la causación. (Ley 1280 de 2009). La Compañía doméstica no incluye la licencia por lo que.
- e) La Empresa concederá al trabajador la licencia de paternidad y al trabajador en estado de embarazo la licencia de maternidad y al trabajador o trabajadora la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial de acuerdo con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación. (Art. 236 C.S.T., mod. Ley 2114 de 2021)
- f) Para cualquier otro caso o situación que la empresa, a su entera discreción, considere pertinente conceder permiso.

Capítulo VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORA DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ART. 25º. "Formas y libertad de estipulación:

- a) La empresa y el empleado pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como el sueldo por tiempo, por obra o destajo y por larita, entre otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado, en los términos de las normas colombianas vigentes, y en sus supuestos.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13.14, 16.21, y 340 del CST y las normas concordantes en éstas, cuando el empleado devengue un salario ordinario superior al diez (10) salarios mínimos legales, podrá por mutuo acuerdo con el empleador, aceptar un salario superior al que corresponde al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el día de prima legal, licencias y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en el contrato de estipulación, excepto las sanciones.
- c) En ningún caso el salario líquido podrá ser inferior al diez (10) salarios mínimos legales, más el factor adicional de 25% del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y Caja de Compensación Familiar, por lo base para efectuar los aportes parafiscales e es setenta por ciento (70%).
- d) Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social; y de los aportes al Servicio Nacional de Salud (SENA) del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y Caja de Compensación Familiar, por lo base para efectuar los aportes parafiscales e es setenta por ciento (70%).
- e) El salario que convenga el trabajador al momento del contrato de trabajo, cuando la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se extinga el vínculo del contrato de trabajo (artículo 18 de la Ley 50 de 1990).

ART. 26º. "Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (CST, art. 133).

ART. 27º. "Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará por depósito o consignación bancaria en la cuenta de nómina establecida para el efecto a cada trabajador."

El periodo de pago de los salarios en la empresa será mensual.

ART. 28º. "El salario se pagará al empleado directamente o a la persona que el empleado expresamente y por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- b) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario del período en el que se presta el servicio y en el último día del período de pago (CST, art. 134).
- c) Exceptuadamente y en casos de urgencia manifiesta, cuando el empleado autorice a un tercero a recibir el salario en su nombre, deberá hacerse por escrito con declaración notaria o con poder debidamente conferido, y presentado a la Empresa con una autorización no menor a diez (10) días de la fecha de pago, con excepción de la ocurrencia de un hecho constitutivo de fuerza mayor. En el escrito deberá identificarse al tercero autorizado con el nombre completo y el documento que acredite su calidad de representante autorizado para el pago del salario, el día y hora de la autorización, el número de una o más horas con el monto pagado, para todos los efectos legales el pago al tercero se entenderá el pago del salario devengado por el empleado.

Capítulo VIII

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

ART. 29º. "Es obligación de la empresa velar por la salud, seguridad y higiene de los empleados a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ART. 30º. "Los servicios médicos que requieran los empleados se prestarán por parte de la Entidad Promotora de Salud (EPS) escogida por el empleador. Administradores de Prestación Laborales (A.P.L.), a través de la institución Promotora de Salud (P.I.S.), a la cual están asignados, para lo cual la Empresa al ingreso del trabajador deberá haber efectuado la correspondiente afiliación. En caso de no afiliación estará a cargo de la empresa, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 31º. "Todo empleado, en el mismo momento en que se siente enfermo, deberá comunicarlo inmediatamente a su superior jerárquico inmediato o a quien tenga la delegación para representar a la empresa. El empleado hará lo conducente para ser sometido a exámenes médicos correspondientes al fin de que se confirme y que pueda continuar o no en el trabajo; y en su caso, determinando el estado de su enfermedad, para lo cual debe ser certificado por un médico."

Si el trabajador no diese aviso al mismo día en que se siente enfermo, o no se sometiera al examen médico que le haya sido ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada por los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y justificada al examen en la oportunidad debida.

ART. 32º. "Los empleados deberán someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya atendido en los establecimientos de salud en los términos de los artículos 90 y 91 de este reglamento, excepto en los casos determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a exámenes, instrucciones o tratamientos, perderá el derecho a la prestación de inodoro por la incapacidad que sobrevenga como consecuencia de esa negativa."

ART. 33º. "Los empleados 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 ordena la empresa o la APL para prevención de las enfermedades de los riesgos en el manejo de los herramientas, máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. Así como, a todas las medidas de higiene y procedimientos que en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dispone la Empresa."

Parágrafo. "El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y procedimientos de prevención de riesgos, adaptados en forma general o específica y que se encuentran dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa, que se le haya comunicado por escrito, será considerado como falta grave.

ART. 34º. "En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante autorizado y enviará a la Dirección Territorial y Oficina del Trabajo de la empresa un plano máximo de dos (2) días hábiles, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al hospital cuando así lo requiera y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias de la lesión, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1894, artículo 15º, de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002. Ley 1562 de 2002 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo establecido en el artículo 3º del Decreto 2184 de 2005.

ART. 35º. "En caso de accidente, ante el paso o de agenciación negligente, el empleado(á) deberá comunicarlo inmediatamente a su jefe, a la empresa, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provenga la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes; e indicará las consecuencias del accidente y la lesión a que se le haya ocasionado."

La empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, cuando el trabajador no haya dado el aviso de conformidad con lo establecido anteriormente o haberlo denunciado sin justa causa.

Parágrafo. "La empresa no será responsable por los accidentes causados o provocados por falta grave o negligencia por parte del empleado y solo estará obligado a prestar los primeros auxilios."

ART. 36º. "En caso de accidente de trabajo que ocasiona la pérdida del salario de dos (2) días hábiles, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al hospital cuando así lo requiera y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias de la lesión, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1894, artículo 15º, de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002. Ley 1562 de 2002 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo establecido en el artículo 3º del Decreto 2184 de 2005.

ART. 35º.