

Reglamento de Trabajo

Tabla de contenidos

CAPÍTULO I	CAPÍTULO XII
Condiciones de admisión	Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años
Procedimiento de prueba	FECHAS
CAPÍTULO II	CAPÍTULO XIII
Trabajadores accidentales o transitorios	Obligaciones especiales para la empresa y los empleados
CAPÍTULO IV	CAPÍTULO XIV
Trabajo nocturno	Escalas, faltas y sanciones disciplinarias
CAPÍTULO V	CAPÍTULO XV
Días de descanso legal obligatorio	Reservas: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación
Vacaciones remuneradas	CAPÍTULO XVI
CAPÍTULO VI	Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución (ley 1010 de 2006)
Horario normal, convencional, lugar, días, hora de Praga y períodos	Procedimiento para superar conductas de acoso laboral
Que los reglan	CAPÍTULO XVII
Trabajadores accidentales o transitorios	Prescripciones adicionales
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 xviii
CAPÍTULO IX	CAPÍTULO XX
Desempeño de cargo	Capítulo xix
CAPÍTULO X	Disposiciones finales
Orden jerárquico	

Capítulo I

ART. 1º. El presente es el reglamento de trabajo suscrito por GRAMALOTE COLOMBIA, N° 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, sólo 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 aspirante. Como base se anexa el formulario de las personas, número de fila que tenga, la región que pretenda el puesto, polo de actividad y el desarrollo.

El/la aspirante convocad(á) a un cargo, se someterá a un proceso de selección ajustado los parámetros que la empresa determine.

Una vez seleccionado para un cargo en la empresa, el/la seleccionad(á) deberá adjuntar las siguientes documentos para su contratación:

- Fotografía de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según corresponda.
- Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la prima 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 que haya trabajado y en donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor desempeñada y el desarrollo.
- Certificado de dos (2) personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su defecto del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- Fotografía del Diploma para profesionales o del Acta de grado.
- Tarjeta, matrícula o licencia para ejercer la profesión, si la ley lo determina.
- Formulario actual 354 (Cualquier fondo).
- Certificado de acciones realizadas y/o diploma reconocidos.
- Formulario de declaración de los recursos declarados por la empresa y cuyo costo será asumido por la Empresa.
- Presentar la evidencia documental por los médicos determinados por la empresa establezca como medida de protección para sí mismo y para sus actuales trabajadores.
- Formato de elección de entidades de seguridad social y de fondos de cesantías.
- Formulario de la Administración de Recursos Humanos donde se encuentre el aspirante.
- 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 la norma laboral prohibidos, como base se anexa el formulario de las personas, número de fila que tenga, la región que pretenda el puesto, polo de actividad y el desarrollo. En el artículo 13º de la Ley 13 de 1972, la prueba a gravitar para las mujeres, excepto en los casos que se trate de actividades catalogadas como 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 Previsión Social y Art. 22 Decretos 598 y 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 condiciones se entenderán reguladas por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, numeral 1º).

ART. 5º. La prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo 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 se celebren contratos de trabajo sucesivos, entre el mismo empleador y el mismo trabajador, no es válida la estipulación sucesiva de prueba, 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 del establecimiento del servicio del empleado, con consentimiento expreso o tácito, por este hecho, los servicios prestados por aquel a título de trabajo, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde el momento de su celebración. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley laboral colombiana. (CST, art. 61).

Capítulo III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART. 7º. Son menos 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. (CST, art. 61).

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, jornada especial, jornada fija y modificar 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 de 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, especialmente el personal deberá laborar 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 redujo 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 en 42 horas semanales.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan de manera enunciativa, las cuales en ningún caso excederán a la necesidad del servicio y podrán ser modificadas de acuerdo con las necesidades de la actividad.

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|--|
| • Oficina: | • Lunes a viernes: | • Los siguientes turnos de trabajo: |
| • Lunes a viernes | • Ingreso: 7 a.m. | • 5:02 |
| • Ingreso: 8 a.m. | • Tiempo de alimentación: 60 minutos | • 10:04 |
| • Tiempo de alimentación: 60 minutos | • Salida: 5 p.m. | • 1:06 |
| • Salida: 6 p.m. | | • 2:08 |

• Proyecto:

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

Parágrafo Segundo. La Empresa reconocerá los recursos a que haya lugar por el día de dominical y festivo y concederá los descuentos compensatorios y pagas que correspondan conforme a lo establecido en los artículos1779 y 1781 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 tiempo, 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, confianza y manejo, y los que ejerciten 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 exceso de horas.

Parágrafo Quinto. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (artículo 161, numeral 3 del C.S.T., 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 fijas 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 repetirse 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 continuada 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 165 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. 165 C.S.T.).

Parágrafo Sexto. La Empresa conserva la facultad de reubicar o rotar 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 no 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 (Art. 165 C.S.T.).

Parágrafo Octavo. La Empresa se agce 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 la aplicación del artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2002, 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 diario es el comprendido entre las 6.00 a.m. y las 8.00 p.m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 9.00 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 máxima legal. Para su reconocimiento deberá ser promovido autorizado por la Empresa.

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

ART. 12º. Tases y liquidación de recargo.

a) El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo de treinta y cinco por ciento (35%), cuando el valor del trabajo ordinario de la jornada de trabajo sea de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 del artículo 161 de la Ley 50 de 1990.

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

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

d) Cada uno de los recargos anteriores se produce de manera sucesiva, es decir, sin acumularlos con algún otro trabajo (artículo 163 del C.S.T., modificado por el artículo 19 de la Ley 1998 de 2009).

Parágrafo. La empresa podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 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 doce (12) semanales.

Capítulo VI

DÍAS DE DESCANSO LEGAL 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, días de los juvenes y viejos santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Para el descanso remunerado del día de enero, 10 de marzo, 15 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes 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 originan 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 los días laborales de la semana, el empleador tendrá derecho a la remuneración del descanso remunerado 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 otros días de descanso obligatorio de trabajo de la siguiente manera (artículo 163 del C.S.T., modificado el artículo 179 de CST).

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

b) Si con el mismo coincide otro día de descanso remunerado sólo 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 20 teral de la Ley 50 de 1990 (artículo 26, numeral 3º de la Ley 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 como día de descanso remunerado, sin perjuicio del servicio y la efectividad del descanso. La empresa notificará al empleado con quince (15) días de anticipación la fecha que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

Parágrafo Cuarto. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se realice de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de empleados que por razones del servicio no podrán gozar del día de descanso remunerado. En este momento, se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ART. 15º. El descanso en los días festivos y los días más 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 servicio, el día de fiesta pagará como si el 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, convenio colectivo 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 quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186).

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 la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas otorgándose a petición del empleado, sin perjuicio del servicio y la efectividad del descanso. La empresa notificará al empleado con quince (15) días de anticipación la fecha que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

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 las vacaciones, cuando el trabajador hubiera disfrutado de vacaciones. La empresa podrá optar por proceder por un año completo de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para las cesaciones 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 ptes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de labores técnicas, especializadas, y/o de confianza, de manejo 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) de disfrute de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario estable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha que se concordan.

ART. 23º. La empresa llevará un registro de vacaciones por el que se anotará la fecha de ingreso de cada empleado, fecha en que toma 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 desarrollo de sus garantías electorales, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en caso de servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones judiciales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que vivisen con el derecho oportuna y a su vez 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 doméstica, 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 cualquier medio producción del hecho, la ocurrencia del hecho que alega, se hace absolutamente indispensable que el empleado comunique por escrito 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 dicho su superior.

b) En caso de enfermo de compañía 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 transitorios 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 primo consanguíneo, será una licencia remunerada por lo tanto confirmada al presentar el momento de la causación. (Ley 1280 de 2009). La Compañía doméstica no incluye la licencia por lo tanto.

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 PERÍODOS 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 un pago de tiempo, por obra o destajo y por larica, entre otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado, en los casos de las normas colectivas aplicables.

b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13.14, 16.21, y 340 del CST y las normas concordantes con éstas, cuando el empleado devengue un salario ordinario superior al diez (10) salarios mínimos legales, podrá por mutuo acuerdo con la empresa, aceptar un salario superior al establecido en el presente artículo, con el fin de mejorar sus condiciones de prestaciones, recargos y beneficios legales tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, o el de prima legal, licencias y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general, las que se incluyan en el estipulación, excepto las sanciones.

c) En ningún caso el salario estipulado podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales, más el factor de ajuste de la Ley 2101 de 2002, en caso de haberse pactado un salario superior al establecido en el presente artículo. El factor profesional quedará exento del pago de relación en la fuente de impuestos.

d) Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, y de los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y Caja de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

e) El salario que convenga al empleado, deberá ser superior al establecido en el presente artículo, con el fin de mejorar sus demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se liquidará definitivamente su 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 períodos mayores (CST, art. 133).

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

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 lo autorice.

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 periodo en el que se celebró el trabajo y en el último día del periodo de pago (CST, art. 134).

c) Excepcionalmente 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 notario 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 personalidad, así como la autorización notario o con poder debidamente conferido.

d) Si el trabajador no tiene aviso el mismo día que se le señala enfermo, o no se sometera al examen médico que le haya sido 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 ir al día y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32º.- Los empleados deberán someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, cuando el médico prescriba un tratamiento de medicamentos que deba ser administrado en un determinado caso. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a estos exámenes, instrucciones o tratamientos, perderá el derecho a la prestación de inodoro por la incapacidad que sobrevenga como consecuencia de esa negligencia.

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 ordene la empresa o la ARL para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las herramientas, máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. Así mismo, deberán utilizar las políticas 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, adoptados 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 zona del lugar donde ocurrió el accidente, 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 accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1894, año 1950, y el Decreto 1017, año 1971.

ART. 35º.- En caso de accidente, ante el fin de o de agencia insignificante, el empleador deberá comunicarlo inmediatamente a su jefe, a la empresa, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, e indicará las consecuencias del accidente y la acción que se va a tomar para evitar la reincidencia.

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 sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios.

ART. 36º.- 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 zona del lugar donde ocurrió el accidente, 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 accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1894, año 1950, y el Decreto 1017, año 1971.

ART. 35º.- En caso de accidente, ante el fin de o de agencia insignificante, el empleador deberá comunicarlo inmediatamente a su jefe, a la empresa, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, e indicará las consecuencias del accidente y la acción que se va a tomar para evitar la reincidencia.

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 sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios.

ART. 37º.- 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 zona del lugar donde ocurrió el accidente, 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 accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1894, año 1950, y el Decreto 1017, año 1971.

ART. 35º.- En caso de accidente, ante el fin de o de agencia insignificante, el empleador deberá comunicarlo inmediatamente a su jefe, a la empresa, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, e indicará las consecuencias del accidente y la acción que se va a tomar para evitar la reincidencia.

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.