



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. El presente documento contiene el reglamento interno de trabajo y sus disposiciones quedan sometidas tanto para la empresa como todos sus trabajadores, el cual es prescrito por INCOMINERIA S.A.S. con personería jurídica, sociedad identificada con el Nit. No. 900.899.110-5, con domicilio en el Km 7 Vía Mosquera los puentes, Vereda Balsillas, y otras ciudades a nivel nacional y en las ciudades donde próximamente se llegue a desarrollar el objeto social, que en adelante en este documento se denominará INCOMINERIA S.A.S. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores. El presente reglamento regirá en todas las dependencias, centros de trabajo, establecimientos de comercio, sucursales y agencias, ya establecidas o que se establezca en INCOMINERIA S.A.S., en el país.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en INCOMINERIA S.A.S. debe enviar su hoja de vida, para su registro como aspirante, y se le realizaran los procesos de reclutamiento y selección de personal idóneo, que se puedan adoptar a los perfiles organizacionales. Para lo cual debe aportar la siguiente documentación:

1. Hoja de Vida.
2. Dos (2) fotos tamaño cédula, en color recientes.
3. Fotocopia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o tarjeta de identidad, según sea el caso.
4. En el caso de menores de edad se debe anexar autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años. (Art. 113 Ley 1098 de 2006)
5. Certificados de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, y la índole de la labor ejecutada.
6. Copias de los títulos de educación superior obtenidos y la respectiva copia de la tarjeta profesional, en caso de que el cargo a desempeñar así lo requiera.
7. Copia de los diplomas de cursos realizados.
8. Certificación expedida por el fondo de pensiones y cesantías.
9. Certificado de afiliación a la EPS.
10. Certificado ultimo nivel de escolaridad (diplomas) en caso de ser profesional, técnico o bachiller.
11. Certificado de idoneidad cuando el cargo lo requiera.
12. Certificado judicial, obtenido en línea del sistema de la Policía Nacional de Colombia.
13. Para mensajeros copia tarjeta de propiedad y certificado tecno mecánica de la moto, licencia de conducción y SOAT.
14. Anexar los documentos requeridos por las entidades para afiliarse a sus beneficiarios a la EPS y de la caja de compensación. y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
15. Dos Recomendaciones personales, con dirección y teléfono de contacto.

PARAGRAFO PRIMERO: El empleador podrá exigir además de los documentos mencionados en el presente reglamento, todos aquellos que considere necesarios para la posible vinculación del aspirante.



PARAGRAFO SEGUNDO: El empleador no exigirá documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas tales como: El estado civil del aspirante, número e hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1. Ley 13 de 1972); prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículo primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22).

PARAGRAFO TERCERO: INCOMINERIA S.A.S. presume que toda la información entregada por el candidato es válida y se reserva el derecho de verificar en cualquier tiempo la autenticidad, de tal manera que cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados y/o documentos señalados en el artículo 3, dará lugar a rechazo del aspirante y en caso de haberse celebrado contrato de trabajo dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, la que para el efecto se calificará como grave en el presente instrumento jurídico, además de la correspondiente notificación a las autoridades penales según lo dispongan las normas que rigen la materia.

PARAGRAFO CUARTO: INCOMINERIA S.A.S. se reserva el derecho de hacer la investigación que considere necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante, respetando para ello las normas establecidas en la ley 1266 de 2008, la Ley 1581 de 2012 y de más normas que las adicionen modifiquen y/o reglamenten, en relación con la protección de datos personales de los trabajadores para ello se suscribirá una autorización previa con los aspirantes.

CAPITULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La Empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (C.S.T., Trabajo, Artículo 76).

ARTÍCULO 04. 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 (C.S.T., Artículo 77, numeral 1°).

ARTÍCULO 5. 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 (2) 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 (Ley 50 de 1990, Artículo 7°).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por 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 (C.S.T., Artículo 80). “Sentencia T-978 de octubre 8 de 2004 Corte Constitucional”.



CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Los trabajadores accidentales o transitorios tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, con todas las prestaciones de ley (C.S.T., Artículo 6°).

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan, de conformidad con lo establecido en el artículo 161 literal d) del C.S.T. y de la S.S., así:

8.1. HORARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO:

De conformidad con la Ley 2101 de 2021, INCOMINERIA SAS da aplicación a la reducción de la jornada laboral paulatinamente por año, según lo reglado por la Ley, para el 2024 quedará así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

DE LUNES A JUEVES

Hora de entrada: 7:00 a.m.
Almuerzo 12:00 – 1:00 p.m.
Hora de salida: 5:00 p.m.

VIERNES:

Hora de entrada: 7:00 a.m.
Almuerzo 12:00 M – 1:00 pm
Hora de salida: 4:00 p.m.

SÁBADO:

Hora de entrada: 7:00 a.m.
Hora de salida: 11:00 a.m.

8.2. HORARIO DEL PERSONAL OPERATIVO:

De conformidad con lo establecido en el artículo 161 literal d) del C.S.T. y de la S.S., la jornada semanal del personal operativo era cuarenta y ocho (48) horas. Esta jornada se ejecutará 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. El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. En virtud de lo anterior, las jornadas diarias flexibles, serán programadas, coordinadas e informadas por el respectivo jefe de área al personal operativo. Para tal fin el jefe de área llevará un cuadro de control en el que se incluirá la jornada diaria flexible definida para el periodo aplicable (semana, quincena, mes), incluyendo tiempos de descanso de almuerzo y periodos de descanso dentro de la jornada laboral.

TURNO A

DE LUNES A VIERNES:

Hora de entrada: 6:00 a.m.
Periodo descanso No aplica

SÁBADO:

Hora de entrada: 6:00 a.m.
Hora de salida: 12:00 a.m.



Hora de salida: 2:00 p.m.

TURNO B

DE LUNES A VIERNES:

Hora de entrada: 2:00 pm.
Periodo descanso No aplica
Hora de salida: 10:00 p.m.

SÁBADO:

Hora de entrada: 2:00 p.m.
Hora de salida: 8:00 p.m.

TURNO C

DE LUNES A JUEVES

Hora de entrada: 6:00 a.m.
Almuerzo 12:00 m – 1:00 p.m.
Hora de salida: 5:00 p.m.

VIERNES:

Hora de entrada: 6:00 a.m.
Almuerzo 12:00 m – 1:00 pm
Hora de salida: 1:00 p.m.

TURNO D

DE LUNES A VIERNES

Hora de entrada: 10:00 a.m.
Periodo descanso 12:00m – 1:00 p.m.
Hora de salida: 19:00 p.m.

SÁBADO:

Hora de entrada: 10:00 a.m.
Almuerzo 12:00 m – 1:00 Pm
Hora de salida: 17:00 p.m.

CONDUCTORES

TURNO E

DE LUNES A VIERNES:

Hora de entrada: 5:00 a.m.
Almuerzo 12:00m – 1:00p.m
Hora de salida: 2:00 p.m.

SÁBADO:

Hora de entrada: 5:00 a.m.
Hora de salida: 12:00 m.

TURNO F

DE LUNES A VIERNES:

Hora de entrada: 4:00 a.m.
Almuerzo 12:00 – 1:00
Hora de salida: 1:00 p.m.

SÁBADO:

Hora de entrada: 4:00 a.m.
Hora de salida: 11:00 a.m.

DESPACHOS

TURNO G

DE LUNES A VIERNES:

Hora de entrada: 2:00 a.m.
Desayuno 8:00am – 8:30am
Hora de salida: 10:00 a.m.

SABADO:

Hora de entrada: 2:00 a.m.
Desayuno: 8:00am – 8:30am.
Hora de salida: 11:00 a.m

DE LUNES A VIERNES:

Hora de entrada: 9:00 a.m.
Almuerzo 12:00m – 1:00 p.m.
Hora de salida: 17:00 p.m.

SABADO:

Hora de entrada: 2:00am
Desayuno: 8:00am – 8:30am
Hora de Salida: 12:00am

Los trabajadores que para realizar sus funciones se encuentran asignados a desarrollar las funciones en las instalaciones de los clientes, deben someterse al horario establecido por el cliente, in-



cluyendo el día sábado cuando sea requerido, siempre y cuando la jornada laboral no exceda las horas semanales permitidas, ya que para realizar labores en horas extras debe contar con la autorización escrita de INCOMINERIA S.A.S

PARAGRAFO PRIMERO: Atendiendo al artículo 3 de la ley 2101 de 2021 que contempla una implementación gradual de la nueva jornada laboral en Colombiana, INCOMINERIA S.A.S. empezará a aplicar la reducción de la jornada laboral a partir de los tiempos indicados en la misma norma, en tanto, esta ley no sea declarada inexecutable, modificada, condicionada o sacada del ordenamiento jurídico., y será informada a los colaboradores en debida forma, por los canales de comunicación que la Sociedad considere óptimos

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Ley 50 de 1990, Artículo 21).

PARAGRAFO TERCERO: TELETRABAJO: Que la Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), por lo tanto, el empleador INCOMINERIA SAS, en caso de requerirlo hará uso de esta modalidad de trabajo cuando sea necesario y respetando las normas que lo regulan.

PARÁGRAFO CUARTO: JORNADA LABORAL FLEXIBLE: (Artículo 51 Ley 789/02) Modificó el inciso 1°. Del literal C), incluyo el d), Artículo 161 del C.S.T.). **c)** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permiten 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. **d)** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m., 9:00 p.m. (Artículo 51 Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO QUINTO: Será trabajador de dirección, confianza y/o manejo aquel que dentro de la organización se encuentre ubicado en un cargo que le exija la ejecución de sus labores en horarios indeterminados y/o en niveles jerárquicos que le envisten de responsabilidad o mando, tales como Gerentes, Directores, Jefes de Área, Coordinadores e Inspectores. En tal virtud, el trabajador que tenga esta connotación no estará sujeto al horario de trabajo establecido en el Art. 15 del presente reglamento (ARTÍCULO 162 del CST.)

CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. Trabajo ordinario y nocturno. Conforme al artículo 1 de la Ley 1846 del 18 de julio de 2017, que modificó el Artículo 160 del C.S.T. se establece:

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



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

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (C.S.T, Artículo 159).

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Decreto 13 de 1967, Artículo 1º).

El trabajo suplementario no es aplicable a los colaboradores cuyo servicio se oriente a funciones de dirección, confianza y manejo. En cada contrato que INCOMINERIA S.A.S. suscriba, determinará si la labor es de dirección, confianza y manejo para excluir a estos trabajadores de las previsiones de horas extras.

ARTÍCULO 12. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

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

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 13. 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 este reglamento y en la ley.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 23 Ley 50/90).

CAPITULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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



1. Todos los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre, 25 de diciembre; además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús.
2. El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derecho que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 de 22 de diciembre de 1983).

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789 de 2002 modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. PRIMERO: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO SEGUNDO. SEGUNDO: AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. DROMOS PAVIMENTOS S.A.S. podrá requerir que los trabajadores laboren el día domingo, ocasionalmente en caso de extrema urgencia e informará con antelación de hasta un día, los funcionarios que no podrán tomar su descanso obligatorio en día domingo; el trabajador podrá escoger retribución en dinero o descanso compensatorio

ARTÍCULO 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el Artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (C.S.T., Art. 178).



PARÁGRAFO PRIMERO: Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 1857 de 2017 sobre la Jornada familiar según la cual la empresa facilitará, promoverá y gestionará por cuenta propia o a través de la caja de compensación familiar a la cual se encuentra afiliado, una jornada semestral en la cual le brinde un espacio de bienestar a los trabajadores para que compartan un tiempo de calidad con sus familias, y teniendo en cuenta que por las necesidades del servicio, la complejidad del modelo de negocios del empleador, y por la ubicación de la ejecución de sus obras o centros de negocio, y con el fin de que los trabajadores puedan compartir con su familia y se logre el espíritu de la Ley, Incomineria SAS implementará las jornadas familiares que tendrán lugar dos veces al año a cargo del empleador, las cuales serán asignadas e informadas a cada trabajador de manera oportuna. Dichas fechas se otorgarán para que el trabajador comparta un tiempo de calidad con sus familiares.

CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T., Art. 186, núm. 1º).

ARTÍCULO 18. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (C.S.T., Art. 187).

ARTÍCULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (C.S.T., Art. 188).

ARTÍCULO 20. De conformidad con la Ley 1429 de 2010, los trabajadores pueden solicitar que se le compensen 7 días en dinero y disfrutar 8 días en tiempo, sin que se requiera autorización del Ministerio del Trabajo, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 21. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza y manejo. (C.S.T., Art. 190).

ARTÍCULO 22. 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 excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 23. La empresa 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 5º).



PARÁGRAFO PRIMERO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (Ley 50 de 1990, Art. 3º, Parágrafo).

CAPITULO IX PERMISOS Y LICENCIAS

PERMISOS

ARTÍCULO 24. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos estipulados en la ley tales como:

1. 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 probada en la cual estén amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos, de conformidad con lo señalado en la Sentencia C – 930 de 2009.
2. La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior, y en este último caso deberá informarse dentro de las 24 horas posteriores al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir la calamidad doméstica, según lo permita las circunstancias. Para la notificación el Trabajador deberá hacer uso de cualquier medio de comunicación, por lo que podrá informar ya sea mediante una llamada, correo electrónico, mensaje de texto, o cualquier otro medio tecnológico que le permita poner en conocimiento tal circunstancia al departamento de recursos humanos o en su defecto a su Jefe Inmediato. La duración del permiso será determinada por el Empleador de acuerdo con cada caso específico.
3. Para concurrir al servicio médico de la EPS o de la ARL la empresa podrá conceder permisos a sus trabajadores para la asistencia a citas médicas, para lo cual el trabajador deberá solicitar el permiso a su jefe inmediato, dando aviso con un término previo de TRES (3) días hábiles laborales, salvo que se trate de citas prioritarias o urgencias médicas. El trabajador podrá ser autorizado para retirarse del lugar de trabajo máximo por cinco horas. Cumplida la cita, el trabajador debe regresar de inmediato a la Empresa, salvo que sea incapacitado u hospitalizado, o que la cita se realice al final de la jornada laboral. En caso de incapacidad u hospitalización, el trabajador deberá dar aviso dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la Empresa, ya sea mediante una llamada, correo electrónico o cualquier otro medio tecnológico que le permita poner en conocimiento tal circunstancia a su Jefe Inmediato o al departamento de recursos humanos.
4. El Trabajador deberá presentar la constancia de asistencia a cita médica o incapacidad otorgada por la EPS, so pena de incurrir en una falta grave.
5. Cada caso particular será estudiado de manera independiente, para determinar si es viable conceder o no el permiso, así como las condiciones de descuento por el tiempo de ausencia y/o compensación del mismo, en horario diferente al establecido en el presente reglamento. El empleador ha implementado una política de permisos remunerados o no, por lo que esta será aplicada para cada caso concreto.
6. En caso de reuniones o eventos, en las instituciones educativas de los hijos de los trabajadores:



7. El trabajador podrá utilizar las dos jornadas al año, señaladas en el parágrafo del artículo 16 del presente reglamento, para asistir a estos eventos escolares de sus hijos, lo anterior, siempre y cuando el trabajador informe a su jefe inmediato y/o al área de recursos humanos, con una antelación mínima de una semana, allegando copia de la constancia de citación a dicha reunión. Cualquier permiso adicional para fines similares, deberá ser compensado por el Trabajador o descontado por el Empleador, de conformidad con lo que acuerden las partes.
8. En caso de entierro de compañeros de trabajo.
9. El permiso se podrá conceder hasta al 10% de los trabajadores de la Institución.

LICENCIAS

Licencia no remunerada

El trabajador podrá acceder a un permiso temporal no remunerado bajo la figura de LICENCIA NO REMUNERADA. En virtud de lo anterior, el contrato de trabajo será suspendido y se librará al empleador de pagar los salarios durante dicho lapso. (Art. 51 No. 4 y 53 C.S.T.) En cualquier caso, el empleador se reserva la facultad de conceder o no la licencia no remunerada, siempre que, a su juicio, ésta no afecte el desarrollo normal de sus actividades, y se dará de conformidad con la política de permisos implementado por la empresa.

La empresa concederá a sus trabajadores los permisos estipulados en la ley tales como:

Licencia por Luto

Se reconocen 5 días hábiles remunerados por licencia de Luto de acuerdo con establecido en la Ley 1280 de enero 5 del 2009, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Padres, abuelos, hermanos, hijos, nietos), primero de afinidad (Suegros) y único civil (Padres adoptantes, Hijos Adoptivos). La empresa concederá la licencia por luto, únicamente en los días que ocurra el hecho, el trabajador deberá demostrar el hecho mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los 5 días hábiles siguiente a su ocurrencia. Si a petición del trabajador se solicita la licencia en días posteriores le será negada.

Licencia de maternidad.

De conformidad con el artículo 1 de la ley 1822 de 2017 que modificó el artículo 236 del C.S.T. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora;
- La indicación del día probable del parto, y
- 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.

Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante,

o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En virtud de lo anterior, la licencia de maternidad se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

PARÁGRAFO PRIMERO: Teniendo en cuenta lo establecido en el numeral **42.11** del presente reglamento, el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De otra parte, el empleador estará en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el párrafo anterior, si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese número mayor de descansos.

PARÁGRAFO TERCERO: PROHIBICIÓN DE DESPEDIR: Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo de embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, y sin autorización del Ministerio del Trabajo. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. De conformidad con lo establecido por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C – 005 de 2017, la prohibición para despedir (Art. 239 C.S.T.) y el permiso para despedir (Art. 240 C.S.T.), se extienden al (la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia que sea beneficiaria de aquel (la. Dicha protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del Sistema de Seguridad Social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada.

PARÁGRAFO CUARTO: PERMISO PARA DESPEDIR. Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres (3) meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo.

El permiso para despedir solo puede concederse con fundamento en algunas de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el presente reglamento y, además las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo. Antes de resolver, el funcionario debe oír y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

PARÁGRAFO QUINTO: NULIDAD DEL DESPIDO. La empresa estará obligada a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados o licencias motivadas por el embarazo o parto, de que trata este capítulo. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

PARÁGRAFO SEXTO: En el caso de la trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana de parto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Licencia de paternidad.



El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad y aplica para los hijos nacidos del cónyuge o del compañero(a); siempre y cuando el esposo o compañero permanente halla cotizado al sistema de seguridad social durante los nueve meses del periodo de embarazo y se registró por la Ley 2114 de 2021.

Adicional la Ley 2114 del 29 de julio de 2021, que modificó el artículo 236 del código sustantivo del trabajo, introdujo la figura de la licencia parental compartida, donde parte de la licencia de maternidad puede ser compartida con el padre.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los soportes validos parar el otorgamiento de la licencia remunerada es el registro civil de nacimiento y copia de la incapacidad o licencia de maternidad.

CAPITULO X

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

ARTÍCULO 25. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN:

- a) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- c) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- d) Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SE-NA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se tomarán como base. (70%).
- e) El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Ley 50 1990, Art. 18).

ARTÍCULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (C.S.T., Art. 133).

ARTÍCULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese (C.S.T., Art.138, núm. 1º).

PARAGRAFO PRIMERO. Los periodos de pago para los trabajadores serán QUINCENALES.



ARTÍCULO 28. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período 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 ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134 del C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la Empresa realice pagos por mera liberalidad, no constitutivos de salario, deberá suscribir un otrosí indicando los conceptos, y las partes de mutuo acuerdo excluirán los beneficios que reciben y que no constituyen factor salarial.

CAPITULO XI

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 29. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implantar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 31. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente 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. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 33. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de



las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de La Empresa, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 34. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

PARAGRAFO PRIMERO: El Trabajador deberá tramitar ante la respectiva AFP o ARL, según el origen de la enfermedad, el trámite correspondiente para el reconocimiento del pago de la incapacidad médica, a partir del día 151, con el objeto de que la Entidad realice el pago de la misma a partir del día 181 de la incapacidad médica.

ARTÍCULO 35. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 36. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de Riesgos Laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los 2 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 37. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales, del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del Sistema General de Riesgos Profesionales, y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 38. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.



- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa 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.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Cumplir con todas las normas señaladas en este Reglamento, en el Contrato de Trabajo y en los manuales que fije la Empresa.
- l) Utilizar obligatoriamente los elementos de protección personal
- m) Cuidar los elementos de propiedad de la empresa o de terceros que estén a su cargo.
- n) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- o) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- p) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- q) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- r) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de la empresa o terceros.
- s) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- t) Es obligación del trabajador informar por escrito y de manera inmediata al Empleador, cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya la última dirección registrada en la hoja de vida.
- u) Cumplir con el reglamento de higiene y seguridad industrial y con el SG-SST.
- v) Presentarse a laborar en perfectas condiciones físicas y mentales en especial sin estar bajo efectos de alcohol, drogas enervantes, drogas psicoactivas, marihuana, cocaína, anfetamina, entre otras.
- w) Dar cumplimiento a los protocolos de operación de la maquinaria y /o vehículos.
- x) Cumplir con las estipulaciones de CONFIDENCIALIDAD que establezca la empresa con el Manual del sistema de autogestión y control del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo de INCOMINERIA y el reglamento de trabajo, además de todas las reglamentaciones emitidas por la Superintendencia de sociedades concernientes a las disposiciones de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y la reglamentación de la compañía sobre el particular como parte de las obligaciones como empleado de INCOMINERIA se compromete a cumplir todas y cada una de las disposiciones previstas en cada uno de los documentos descritos.
- y) Diligenciar diariamente los formatos de registro de actividades que INCOMINERIA SAS tenga implementado para tal fin, de acuerdo con el área y cargo y entregar el jefe inmediato. Cuando

se trate de informes de equipos, en estos debe quedar claramente todas las fallas y o condiciones mecánicas que requieran atención del área.

- z) En caso de que el cargo corresponda al área comercial, cuando no se encuentra realizando una visita comercial, debe estar en las instalaciones de INCOMINERIA S.A.S.
- aa) El trabajador debe notificar al empleador inmediatamente después de que el médico le expida la incapacidad médica correspondiente y hacerle llegar por cualquier medio expedito la copia de la incapacidad, en todo caso el trabajador deberá radicar dentro ochos días hábiles siguientes la incapacidad en su respectivo original.

El incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

CAPITULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 39: El orden jerárquico de la organización es el establecido en el organigrama de la empresa.

El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

GERENTE GENERAL,
GERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GERENCIA TECNICA

PARÁGRAFO PRIMERO: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, el Gerente General en todas las áreas de la empresa, y la Gerente administrativa y financiero cumpliendo con el proceso que debe desarrollar el Departamento de Gestión de Humana.

CAPITULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 40. Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 41. 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:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) 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.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibelios.
- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.



- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j) Trabajos de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m) Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o) Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
- q) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- r) Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t) Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u) Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- v) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje, o en un Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el Certificado de Aptitud Profesional expedido por el Servicio Nacional de aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes, (Arts.245 y 246 del Decreto 2737 de 1989). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de diecisiete (17) años y los menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Art. 243 del Decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES



ARTÍCULO 42. SON OBLIGACIONES DE LA EMPRESA:

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 accidentes o enfermedad. Para tal efecto, el establecimiento 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar 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 las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. En caso de que el empleador requiera que el trabajador deba radicarse en otro lugar distinto al contratado, el empleador 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 familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores 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 empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
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 este 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, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral.
16. Suministrarles 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 en la empresa (C.S.T., Art. 230).
17. Realizar las deducciones a que hubiere lugar, de la liquidación del trabajador, o por otros mecanismos legales, en el evento de que aquel no realice la devolución de los elementos entregados para el desempeño de sus labores, tal como está estipulado en el respectivo contrato laboral.
18. Exigir el cumplimiento de las normas de seguridad en el desarrollo de la labor, y de ser el caso, prohibir o suspender la ejecución de los trabajos hasta tanto no se adopten las medidas correctivas. (Sentencia CSJ Rad. 44540 5 Nov/2014)



19. Interrumpir las actividades que comprometan la seguridad de los operarios y empleados en general.
20. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de y control de los riesgos profesionales. (Art. 12 Resolución 2413/1979).
21. Actuar con diligencia y dar cumplimiento a lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sin faltar a sus obligaciones de supervisión, inspección y exigencia del acatamiento de las normas de seguridad en el trabajo.

El incumplimiento por parte del trabajador de las Prohibiciones, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 43. SON OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta INCOMINERIA SAS o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo (autoridades médicas) y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (C.S.T., Art. 58).
9. Cumplir con las normas de seguridad en el desarrollo de la labor, y promover junto con el empleador la adopción de medidas correctivas para la ejecución de los trabajos. (Sentencia CSJ Rad. 44540 5 Nov/2014)
10. Interrumpir las actividades cuando las mismas comprometan la seguridad del trabajador por no contar con los elementos para desarrollarlas.
11. Cumplir con lo estipulado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y en el Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo.
12. Destinar el uso de la dotación entregada para el desarrollo de las labores contratadas, ya que, si no lo hiciere, el empleador quedará eximido de entregar la dotación en el periodo siguiente. (Art. 233 C.S.T.)
13. Someterse a los exámenes médicos necesarios para validar su estado de salud de acuerdo a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección social, debiendo cumplir estrictamente los tratamientos o recomendaciones médicas que le sean ordenadas por el médico tratante.
14. Someterse a las pruebas de control de consumo de bebidas embriagantes o sustancias psico-trópicas, conforme al procedimiento establecido por el empleador para tal fin.
15. Abstenerse de realizar actos obscenos o malintencionados frente a sus compañeros o superiores.
16. Ejercer el cargo con honradez y transparencia.
17. Promover la solidaridad y el trabajo en equipo.
18. Servir con prontitud y sin preferencias.



19. Desechar toda recompensa indebida.
20. Prestar el servicio con eficiencia.
21. Asistir a todos los cursos, seminarios, conferencias y capacitaciones de toda índole, que programen la Empresa, las autoridades competentes, la EPS, la ARL, etc.
22. Portar en todo momento en que desempeñe sus labores, el uniforme, carné y demás dotación y seguridad suministrada por la Empresa.
23. Emplear los recursos informáticos únicamente en el desarrollo de las funciones y actividades laborales del funcionario INCOMINERIA SAS y vinculado al cumplimiento de los objetivos de la función propia de INCOMINERIA SAS
24. Usar los útiles y herramientas suministradas por la empresa exclusivamente en el objetivo del trabajo contratado.
25. Abstenerse de solicitar o dar cualquier tipo de incentivo personal, económico o de otra índole, a cualquier funcionario o empleado de la empresa, buscando un provecho personal o de terceros.
26. Cumplir con la programación de turnos señalados por la Empresa.
27. Dejar los vehículos o equipo asignados, exclusivamente en los sitios autorizados por la empresa.
28. Abstenerse de conducir el vehículo o equipo cuando esté presente fallas mecánicas de cualquier clase y reportar cualquier daño mecánico que detecte en el vehículo asignado
29. Reportar en forma inmediata al hecho, cualquier accidente de tránsito y/o accidente de trabajo, sufrido mientras desempeña sus funciones, sin importar la gravedad ni la consecuencia del mismo.
30. Cumplir con las normas y/o procedimientos de seguridad establecidos.
31. Presentarse a trabajar con la dotación personal entregada para el cumplimiento de sus funciones.
32. Marcar el reloj de la biometría al momento de iniciar y terminar labores.
33. Abstenerse de realizar cualquier actividad tendiente a engañar a la empresa con la marcación del reloj biométrico para obtener beneficios en el reconocimiento de tiempo extra.
34. Todo conductor, en cumplimiento de las Políticas de utilización de vehículos y de Protección del Ambiente, debe cumplir con lo siguiente:
 - a) Respetar las regulaciones de tránsito, especialmente las referidas a los límites de velocidad.
 - b) Verificar el buen funcionamiento de los vehículos suministrados para la ejecución de sus labores antes de cada uso, y en forma posterior informar cualquier incidente o falla de éste.
 - c) Verificar los elementos de seguridad, tales como: cinturones de seguridad, barra antivuelco, botiquín de primeros auxilios, señales, apoya cabezas, etc.
 - d) Realizar el servicio y limpieza de los vehículos y asegurar que los mismos queden estacionados en los lugares asignados, y las llaves entregadas al administrador de equipos e insumos o quien haga sus veces.
 - e) Retirar la basura producida en el campo para eliminarla adecuadamente.
 - f) Evitar y controlar los derrames o pérdidas de combustibles o sustancias nocivas al Ambiente.
 - g) En caso de emergencia (accidente) que involucre vehículos de la Empresa se debe reportar inmediatamente al Representante de la misma.
35. Cumplir con las políticas institucionales establecidas por la compañía en las diferentes áreas después de tener conocimiento de ellas.
36. Cumplir estrictamente con el horario de trabajo.
37. Presentar los soportes que acrediten la ocurrencia de una calamidad doméstica, en los términos señalados en este reglamento.
38. Informarse acerca de la identidad de los materiales y/o sustancias químicas previa manipulación dentro de la planta o la obra en la cual se encuentre desempeñando sus funciones.
39. Conocer el riesgo que implica el uso de los materiales y/o sustancias químicas que se encuentran dentro de la planta o la obra en la cual se encuentre desempeñando sus funciones.



40. Solicitar la información que requiera **ANTES** de manipular cualquier material y/o sustancia química que se encuentran en la planta o la obra en la cual se encuentre desempeñando sus funciones.
41. Evitar manipular cualquier material y/o sustancia química que se encuentre en la planta o la obra en la cual se encuentre desempeñando sus funciones si desconoce el uso y riesgos que puede implicar el manejo inadecuado de los mismos.
42. Presentar a la empresa los documentos que soportan las incapacidades en un lapso de dos días hábiles después de la fecha de inicio de la incapacidad; una vez transcurridos los dos días hábiles, el incumplimiento de este requisito constituye una falta y es causal de sanciones.
43. El trabajador se obligará para con la empresa a no instalar ni utilizar ningún programa de software en los equipos de computación de la misma, diferentes a los instalados por la empresa, sin autorización previa, expresa y escrita de la gerencia, ni a utilizar las unidades de cd-rom escuchando música, hacer uso de redes sociales, usando el celular para llamadas personales, pues este dispositivo solo está instalado con el fin de realizar las labores de tipo técnico que requiere la empresa, así como también se compromete a utilizar los equipos de computación únicamente para el desarrollo de sus funciones laborales. La violación de cualquiera de estas obligaciones laborales constituye falta grave y es causa de terminación del contrato de trabajo.

El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de La Empresa, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 44. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son obligaciones especiales según el cargo que ocupen, las siguientes:

1. Recibir la capacitación correspondiente para el manejo de los equipos, maquinaria y/o vehículo asignado para el desempeño de las funciones contratadas.
2. Atender los procedimientos, recomendaciones y advertencias relacionadas en los instructivos elaborados por INCOMINERIA para el tanqueo y manejo de combustibles, así como para el manejo seguro de materiales y sustancias químicas peligrosas.
3. Atender de forma específica las actividades encargadas en virtud del cargo que ocupa, las cuales están debidamente individualizadas en su manual de funciones, así como el instructivo para tanqueo de combustible y para el manejo de seguro de materiales y sustancias químicas peligrosas.
4. Diligenciar los formatos, anexos y documentos establecidos en los instructivos para tanqueo de combustible y para el manejo de seguro de materiales y sustancias químicas peligrosas.
5. Informar cualquier anomalía o condición insegura encontrada en el lugar de trabajo, especialmente aquella relacionada con el manejo de combustibles y sustancias químicas peligrosas.
6. Solicitar la información necesaria para identificar los peligros que puedan ocasionar los materiales y sustancias a los trabajadores y al medio ambiente. Dicha información deberá ser conocida previamente al ingreso de los materiales y sustancias al almacén u obra correspondiente.
7. Diligenciar las hojas de seguridad que resulten de la solicitud de información requerida en el numeral anterior.
8. Realizar la recepción, entrega, identificación y almacenamiento de los materiales y sustancias peligrosas; consultando y entendiendo las instrucciones necesarias para el almacenamiento, manipulación y conservación de los materiales o sustancias peligrosas.
9. Asistir a las capacitaciones programadas de acuerdo a los cronogramas que se establezcan en conjunto con la Gerencia Técnica de INCOMINERIA, con el fin de instruirlos acerca de los pro-



cedimientos, prácticas, recomendaciones y precauciones que deben seguir en cuanto al manejo de los materiales o sustancias químicas peligrosas que estén a su alcance.

10. Usar y vigilar el uso adecuado de los elementos de protección personal.
11. Autorizar de forma inmediata y voluntaria la práctica de la prueba de polígrafo cuando se inicien procesos disciplinarios relacionados especialmente con el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente reglamento.
12. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de La Empresa, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 45. SE PROHÍBE A LA EMPRESA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice;
 - c) En cuanto a las cesantías la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar 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 sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente 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 (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 59).
12. De acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.



ARTÍCULO 46. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. 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.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (C.S.T., Art. 60).
9. Instalar cualquier tipo de programas, protectores de pantalla, tapices, sonidos y configuraciones externas sin autorización de la dirección de Tecnología de Información o el área encargada de sistemas.
10. Realizar movimiento del equipo a lugar distinto al asignado sin realizar la notificación al área de Tecnología de Información. A excepción de los computadores portátiles.
11. Almacenamiento de archivos de música o video en cualquier formato que no hagan parte de elementos de uso laboral.
12. Reproducción de música o videos que no hagan parte de las funciones propias del cargo.
13. Utilizar dispositivos de almacenamiento de información ajenos a los procesos del área y cuando se envía información de alguna fuente externa, se debe verificar previamente los dispositivos que la contengan, para corroborar que están libres de cualquier programa dañino que pueda contaminar la información o perjudique el funcionamiento de los equipos.
14. Navegar en internet o chatear en cualquier dispositivo durante la jornada laboral por redes sociales, sea en computador, Tablet, celulares, iPad, o cualquier otro, con el propósito de ocuparse o realizar tareas diferentes al ejercicio de su cargo, y que afecten el desempeño laboral, salvo que por extrema urgencia sea el único medio de comunicación para fines estrictamente laborales.
15. Dejar sobre los teclados objetos extraños (grapas, clips, residuos de alimentos, etc.) así como derramar líquidos sobre ellos, pues aparte de impedir su correcto funcionamiento, puede causar fallas físicas en el componente y aún en la computadora.
16. Colocar o pegar en los equipos computo calcomanías o adornos u otros objetos similares.
17. Participar en cualquier tipo de juegos a través de Internet, así como utilizar la red para tratar o promover negocios personales.
18. Acceder a recursos de la red no autorizados.
19. Obtener y copiar cualquier tipo de información considerada como confidencial, para transmitirla por medios magnéticos o a través de la red, sin autorización; a terceros.
20. Ejecutar herramientas y utilerías para infringir los esquemas de seguridad de los equipos y/o escaneo de contraseñas residentes en el mismo.
21. Incumplir una cualquiera de las obligaciones y/o prohibiciones contenidas en el Contrato de Trabajo.



22. El cometer faltas que ocasionen sanciones por la autoridad competente por conducir el vehículo bajo los efectos del alcohol, sustancias alucinógenas, enervantes: medicamentos que produzcan somnolencia o letargo físico, psíquico o motor.
23. Causar daños a personas, instalaciones, mercancía o vehículos al estar conduciendo u operando equipos al interior de la obra o en las instalaciones de la empresa.
24. Transportar mercancía diferente a la de la empresa en vehículos de ésta, sin contar con autorización.
25. Delegar la función de conductor u operador de los vehículos o equipos de la empresa a otras personas diferentes y no autorizadas.
26. Transportar personas diferentes a los empleados de la compañía en los vehículos propios, sin previa autorización.
27. La apropiación de accesorios, partes o combustible de los vehículos o equipos de la compañía por medio de vales, facturas ficticias o adulteradas y/o en forma directa.
28. Golpear el vehículo u equipo que le fue asignado y deteriorarlo mecánica y físicamente.
29. Usar el vehículo para cualquier labor no autorizada y desconocida por su jefe inmediato.
30. Conducir bajo efectos del alcohol, sustancias alucinógenas o enervantes.
31. Hacer modificaciones mecánicas, eléctricas o físicas al vehículo sin la autorización y aprobación de la división de equipos.
32. La violación a cualquier norma de tránsito, sea o no sancionada por autoridad competente.
33. No presentarse a laborar un domingo o festivo después de haber sido programado y notificado oportunamente sin justificación válida para ello.
34. No emplear la dotación de trabajo dada por la compañía o no emplearla correctamente.
35. Negarse a la realización de la prueba de alcoholemia. O de consumo de drogas o sustancias psicoactivas
36. Robo, divulgación o aprovechamiento en beneficio propio o de un tercero de información confidencial.
37. Dar o aceptar sobornos, dadas, prebendas, comisiones o cualquier otro beneficio a compañeros de trabajo, proveedores, o clientes.
38. Manipulación o adulteración de información de documentos o del sistema para beneficio propio o de terceros.
39. Usurpación de identidad.
40. Realizar negociaciones con proveedores que afecten negativamente la Imagen de la compañía.
41. Incumplir lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
42. El uso no autorizado de información confidencial de INCOMINERIA.
43. El uso o transferencia de datos personales de funcionarios de INCOMINERIA, sin previa autorización del titular.
44. Ausentarse del trabajo sin informar oportunamente a sus superiores, de acuerdo a lo establecido en este reglamento y en la Ley.
45. Dormir en el trabajo.
46. Utilizar elementos que puedan desviar su atención para la realización de las tareas encomendadas. (Celulares, tabletas electrónicas, Mp3, reproductores de música, y aparatos electrónicos en general), especialmente para todas las actividades operativas.
47. Se prohíbe expresamente el uso del celular, dispositivos móviles y/o auditivos en horas laborales para los cargos operativos en la jornada laboral, de lo contrario tendrá lugar a las sanciones disciplinarias correspondientes.
48. Se restringe expresamente el uso del celular, dispositivos móviles y/o auditivos en horas laborales para los cargos administrativos en la jornada laboral, por lo cual debe entenderse que se permite solo para asuntos institucionales o urgencia familiar la cual deberá ser justificada, de lo contrario tendrá lugar a las sanciones disciplinarias correspondientes
49. El presentarse a laborar con muestras claras de haber ingerido bebidas alcohólicas el mismo día o el día anterior.
50. Salir positiva la prueba de alcoholemia.



51. Manipulación o adulteración de información de documentos o del sistema para beneficio propio o de terceros.
52. Usurpación de identidad.
53. Revelar información sobre las cifras, políticas, estrategias, clientes, productos, marcas, enseñanzas comerciales, diseños, campañas publicitarias, métodos, sistemas, precios y demás aspectos que llegue a conocer, o le sean entregados por la empresa en razón de la labor pactada.
54. Utilizar el material y/o las sustancias químicas que se encuentran dentro de la planta o la obra en la cual se encuentre desempeñando sus funciones, sin la previa autorización, capacitación e información del personal designado por INCOMINERIA para ello.
55. Extraer de la planta, obra, equipo, vehículo, maquinaria, almacén o cualquier otro lugar propiedad de INCOMINERIA, material y/o sustancias químicas para beneficio propio o de terceros. Esto incluye la extracción ilegal de combustible de cualquiera de los lugares, equipos, vehículos o máquinas antes mencionados.
56. Se prohíbe al trabajo incumplir, violar, o no aplicar las normas del sistema de seguridad y salud en el trabajo

El incumplimiento por parte del trabajador de las Prohibiciones, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 47. SE PROHIBE DE FORMA ESPECIAL AL TRABAJADOR: Además de las prohibiciones que rigen para los demás trabajadores, son prohibiciones especiales según el cargo o que ocupen, las siguientes:

1. No asistir a las capacitaciones programadas por INCOMINERIA para el correspondiente manejo de los equipos, maquinaria y/o vehículo asignado para el desempeño de las funciones contratadas.
2. Desatender los procedimientos, recomendaciones y advertencias relacionadas en los instructivos elaborados por INCOMINERIA para el tanqueo y manejo de combustibles, así como para el manejo seguro de materiales y sustancias químicas peligrosas.
3. Desatender de forma específica las actividades encargadas en virtud del cargo que ocupa, las cuales están debidamente individualizadas en su manual de funciones, así como el instructivo para tanqueo de combustible y para el manejo de seguro de materiales y sustancias químicas peligrosas.
4. No diligenciar los formatos, anexos y documentos establecidos en los instructivos para tanqueo de combustible y para el manejo de seguro de materiales y sustancias químicas peligrosas.
5. Alterar la información que debe estar contenida en los formatos, anexos y documentos establecidos en los instructivos para tanqueo de combustible y para el manejo de seguro de materiales y sustancias químicas peligrosas.
6. Ocultar u omitir el deber de informar cualquier anomalía o condición insegura encontrada en el lugar de trabajo, especialmente aquella relacionada con el manejo de combustibles y sustancias químicas peligrosas.
7. No solicitar la información necesaria para identificar los peligros que puedan ocasionar los materiales y sustancias a los trabajadores y al medio ambiente. (ficha técnica)
8. No diligenciar las hojas de seguridad que resulten de la solicitud de información requerida en el numeral anterior.
9. No realizar la recepción, entrega, identificación y almacenamiento de los materiales y sustancias peligrosas con el correspondiente elemento de seguridad industrial.
10. No consultar las instrucciones necesarias para el almacenamiento, manipulación y conservación de los materiales o sustancias peligrosas.
11. Incumplir los cronogramas establecidos por la empresa, para instruir a los trabajadores en los procedimientos, prácticas, recomendaciones y precauciones que deben seguir en cuanto al manejo de los materiales o sustancias químicas peligrosas que estén a su alcance.



12. No usar los elementos de protección personal e industrial.
13. No vigilar la utilización de los elementos de protección personal.
14. Extraer de la planta, obra, equipo, vehículo, maquinaria, almacén o cualquier otro lugar propiedad de INCOMINERIA, material y/o sustancias químicas para beneficio propio o de terceros. Esto incluye la extracción ilegal de combustible de cualquiera de los lugares, equipos, vehículos o máquinas antes mencionados.
15. Se prohíbe al trabajo incumplir, violar, o no aplicar las normas del sistema de seguridad y salud en el trabajo
16. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes y/o sicoactivas.

El incumplimiento por parte del trabajador de las Prohibiciones, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa

CAPITULO XVI

ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES.

ARTÍCULO 48. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. 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.

No obstante, es importante resaltar que la ley de acoso laboral y lo establecido en este reglamento únicamente se aplica respecto de situaciones que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicara en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

ARTÍCULO 49. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:

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 menospreciar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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 pueda producir desmotivación laboral.

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.

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.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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.



ARTÍCULO 50. 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 descalificación 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 indispensables 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 2º.

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 prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 51. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;



3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
4. 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;
5. 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;
6. 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.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia 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.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las Exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios

ARTÍCULO 52. CONDUCTAS ATENUANTES: Son conductas atenuantes del acoso laboral.

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Los vínculos consanguíneos y afectivos.
7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior o subalterno.
8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

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

ARTÍCULO 53. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES: Son circunstancias agravantes:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por motivo fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posesión predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.



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

ARTÍCULO 54. PROCEDIMIENTO PARA ATENDER CASOS DE ACOSO LABORAL: Se establece que, en el evento de presentarse un caso de acoso laboral, se aplicará el siguiente procedimiento:

1. El trabajador debe presentar a la secretaria del Comité de Convivencia su queja dentro de los tres (3) días siguientes a la ocurrencia de los hechos que puedan entenderse como acoso laboral.
2. El jefe inmediato citará a la persona o personas inculpadas, para establecer los hechos que dieron lugar a la queja.
3. Una vez conocidos los hechos, el jefe inmediato, los evaluará y convocará al comité de convivencia, quienes emitirán un pronunciamiento en donde se expresen tanto al quejoso como las personas contra quienes presuntamente se les endilga la conducta de acoso, en el comité se adoptarán las medidas preventivas o correctivas de la situación de acoso laboral que sean necesarias de adoptar o en su defecto indicará que la queja no resulte cierta o que no cumple los requisitos de que trata el Artículo 8o de la Ley 1010/06.
4. El quejoso o el responsable tienen cinco (5) días hábiles para solicitar la revisión de la decisión ante la Gerente General, cuya decisión es definitiva y se incluirá el expediente en la hoja de vida de quienes hubieran dado lugar a la queja.
5. En desarrollo del propósito de evitar que susciten conductas de acoso laboral, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos preventivos:
 - 1) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
 - 2) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
 - 3) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - (1) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - (2) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y,
 - (3) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
7. Cumplido el procedimiento anterior, sin llegar a corregir el acoso laboral se le informará al afectado de las acciones administrativas y judiciales a que tiene derecho.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 55. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 56. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
- c. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 1. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven vida laboral conviviente.
 2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 54. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (Resolución 652 de 2012 y su modificación según resolución 1356 del 18/07/2012)

La empresa tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Este comité se denominará “**Comité de Convivencia Laboral**”.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

El Comité de Convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja o reclamo debidamente relacionado en un acta.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - f. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - g. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - h. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
 - i. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
1. Este Comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
 2. Recibidas las soluciones para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando si a ello hubiere lugar a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación del tejido conviviente si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 3. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 4. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.
 5. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
 6. Recursos para el funcionamiento del Comité. Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades



de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este.

CAPITULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 55. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en la ley, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (C.S.T., Art. 114).

PARAGRAFO PRIMERO: Se establecen las clases de faltas, por lo tanto, la empresa adelantará el respectivo procedimiento frente a los procesos disciplinarios indicado en este reglamento interno de trabajo y dando cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 10° del Decreto 2351 de 1965, así como de la Sentencia C-299 de 1998, y Sentencia C-593 de agosto 20 de 2014, cuyo Magistrado Ponente fue el Dr. Jorge Sabas Pretelt.

El valor de las multas impuestas por el retraso en las horas de trabajo se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 56. SE ESTABLECEN LAS SIGUIENTES CLASES DE FALTAS LEVES Y SUS SANCIONES DISCIPLINARIAS, ASÍ:

a) El retardo hasta (10) minutos en la hora de entrada una vez al mes sin excusa suficiente, implica un llamado de atención. El retardo más de una vez al mes o hasta seis veces en un semestre, sin excusa suficiente, implica un fuerte llamado de atención y la posibilidad de imponer una sanción hasta por un (1) día.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) día y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.

e) La omisión por parte del trabajador de utilizar en debida forma los elementos de protección personal suministrados por el empleador, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o ponga en riesgo su vida o la de algún compañero, 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.

ARTÍCULO 57. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
--------	-------------	-------------	-------------



1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo, y regreso de la hora de almuerzo hasta por 15 minutos, según horario establecido en el reglamento	Llamado de atención escrito, y multa según art. 113 CST.	Suspensión hasta por tres días, y multa según art. 113 CST.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
2. Falta en la mañana o en la tarde en el turno correspondiente sin justificación alguna.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST.		
3. Ausencia injustificada al trabajo por 1 o más días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
4. Salir de las dependencias de INCOMINERIA SAS o del cliente asignado, durante horas de trabajo sin previa autorización.	Suspensión hasta por ocho días y multa según art. 113 CST	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST.	
5. No realizar la supervisión, inspección y cumplimiento, según check list de las condiciones pactadas en las obras	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por tres días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST.
6. No Controlar los inventarios de materiales	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 5 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST.
7. No seguir las instrucciones, y órdenes impartidas a diario para el desarrollo de las actividades por los representantes de INCOMINERIA SAS (Residente, encargado, inspector, Sisoma, etc.)	Suspensión hasta por ocho días y multa según art. 113 CST	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST.	
8. Incumplir sin justa causa las órdenes impartidas por la Gerencia General, las direcciones de área o superiores inmediatos	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST.	
9. Incumplir sin justa causa las órdenes del superior inmediato y procedimiento	Suspensión hasta por 8 días de	Falta Grave: Terminación del	.



impartidos que causen perjuicios o pérdidas económicas para la empresa.	sus labores	contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
10. Omitir o no informar oportunamente al superior inmediato, un daño o incumplimiento de alguno de los requisitos que se deben cumplir o para el adecuado funcionamiento de los equipos y de la empresa	Suspensión hasta por 5 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
11. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implementados por INCOMINERIA SAS o no atender y observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas en memorandos, circulares o medios análogos.	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
12. No informar oportunamente sobre posibles errores en la ejecución de las obras contratadas.	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
13. Efectuar trabajos especiales a los clientes, sin previa autorización de la gerencia General	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
14. Solicitar a los proveedores de INCOMINERIA SAS, elementos sin previa autorización escrita de la gerencia General.	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
15. No llevar puesto el uniforme o la presentación personal en forma indicada, ordenada y limpia (personal operativo)	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
16. Incumplir sin justa causa el perfil del cargo y funciones implementadas por la empresa INCOMINERIA SAS para tal efecto. Incumplir sin justa causa las funciones asignadas y estipuladas en el perfil del cargo generando traumatismos y afectando el normal funcionamiento de la empresa	Suspensión hasta por 5 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
17. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones, o ingreso de personal no autorizadas en las instalaciones de la	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de	



Empresa INCOMINERIA SAS o con personal de la Empresa.		trabajo con justa causa Art. 62 CST	
18. No realizar la planeación adecuada de los proyectos asignados que en consecuencia afecten económicamente a la empresa INCOMINERIA SAS.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
19. Incumplir con las fechas establecidas para las actividades y /o compromisos establecidos en el perfil del cargo e instructivos impartidos por el personal directivo de la empresa INCOMINERIA SAS o por las indicadas por el superior inmediato.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
20. No asistir a reuniones citadas por INCOMINERIA SAS.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
21. No presentar las facturas de proveedores dentro de las fechas establecidas por la empresa y no legalizar dentro de los tres (3) días siguientes el valor de los vales provisionales de la caja menor.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
22. No cumplir con la elaboración de los inventarios en las fechas establecidas.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
23. Dar mal uso del material, repuestos, demás insumos por indebida utilización o descuido	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
24. No contar con el inventario actualizado del material disponible en el almacén.	Suspensión hasta por 3 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
25. Entregar material a terceros o clientes de INCOMINERIA SAS sin previa autorización escrita de la gerencia general	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art.	



		62 CST	
26. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos, herramientas y/o maquinaria de INCOMINERIA SAS y/o de sus compañeros de trabajo	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
27. Permitir que las herramientas suministradas sean utilizadas para labores ajenas a las de INCOMINERIA SAS.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
28. Guardar los documentos de trabajo en lugares distintos a los destinados para tal efecto.	Suspensión hasta por 3 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
29. Dejar equipos encendidos al terminar la jornada laboral	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
30. Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad material, del equipo, herramienta o materiales y que conlleven a gastos o perjuicios a INCOMINERIA SAS.	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
31. El uso indebido de los elementos y equipos dentro y fuera de las obras de INCOMINERIA SAS o donde se estén prestando sus servicios por orden de la Empresa.	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
32. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, materiales, herramientas y equipos que le hubieren sido entregados por la empresa INCOMINERIA SAS. Sin previa autorización de la Gerencia General o el superior inmediato o competente.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
33. Atender inoportuna, descortés y deficientemente a clientes y/o proveedores de INCOMINERIA SAS.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
34. Manifestar afirmaciones falsas, mali-	Suspensión has-	Falta Grave:	



ciosas, rumores malos comentarios sobre INCOMINERIA SAS y/o compañeros de trabajo.	ta por 8 días de sus labores	Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
35. Realizar cualquier acto que coloque en riesgo el buen nombre de INCOMINERIA SAS, y/o omitiendo información y no informando oportunamente al superior inmediato.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
36. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo, física o verbalmente.	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
37. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o clientes, proveedores y/o usuarios de INCOMINERIA SAS	Suspensión hasta por 8 días de sus labores	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
38. Realizar bromas y juegos bruscos en su lugar de trabajo.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
39. Ocultar faltas cometidas contra INCOMINERIA SAS. por algún trabajador	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
40. Fumar o consumir bebidas alcohólicas, dentro de las instalaciones de INCOMINERIA SAS. En las obras, instalaciones de clientes y/o proveedores que tengan relación directa con la empresa	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
41. Encontrarse en el sitio de trabajo consumiendo licor o algún tipo de sustancia alucinógena. Para ello INCOMINERIA SAS. Lo sustentara por medio de testigos.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
42. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia Psicoactiva prohibida por la ley o bebidas alcohólicas en su lugar de trabajo.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa		



	causa Art. 62 CST		
43. Presentarse a trabajar en estado de alucinamiento o algún tipo de efecto alucinógeno, según el cargo y las actividades desarrolladas por el mismo. Para ello INCOMINERIA SAS lo sustentará por medio de testigos.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
44. Prestar servicios para otras empresas paralelamente del vínculo laboral con INCOMINERIA SAS	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
45. Ingresar catálogos y revistas para venta de productos, artículos personales interviniendo en el funcionamiento de las actividades programadas de sí mismo y la de sus compañeros de trabajo dentro de la jornada laboral.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
46. Ingresar y hacer uso del teléfono celular, para atender asuntos personales por 5 minutos o más, durante la jornada laboral, para cargos administrativos	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
47. Hacer uso del teléfono celular, dispositivos móviles y/o auditivos en horas laborales para los cargos operativos en la jornada laboral	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
48. Entrar a sitios prohibidos de INCOMINERIA SAS., y de los clientes sin autorización de los superiores inmediatos.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
49. No presentar las incapacidades originales para trabajar así sea de un (1) día dentro de los tres (3) primeros días ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social al cual se encuentre afiliado para ser admitidas y remuneradas, acompañadas de la epícrisis.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
50. Ingresar CDs u otros dispositivos electrónicos para compartir o grabar información que sea de INCOMINERIA SAS.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa		



	causa Art. 62 CST		
51. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios a terceros o a clientes de INCOMINERIA SAS o desviar los clientes hacia competidores de esta.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
52. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones de INCOMINERIA SAS. Obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo en parte, sin autorización expresa de las directivas de la empresa.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
53. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
54. Negarse a laborar en el horario y horario extendido en obra que la Empresa INCOMINERIA SAS. Haya asignado con previo aviso.	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
55. No asistir puntualmente a las capacitaciones programadas por INCOMINERIA SAS. O el CLIENTE.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
56. El manejo inadecuado de los dineros entregados para el incumplimiento de sus funciones y / o propósitos de sufragar cualquier tipo de gasto personal.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
57. Incitar al personal o compañeros de trabajo, para que desconozcan las órdenes impartidas por los superiores inmediatos, o la Gerencia General	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
58. Alteración o falsificación en los documentos de ingreso a la compañía.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		



59. El no uso o el uso indebido de los elementos de protección personal y equipos de seguridad dentro y fuera de empresa o donde se estén prestando sus servicios por orden de INCOMINERIA SAS.	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
60. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo por no cumplir con las normas de Orden y Aseo y Trabajo	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
61. El grave incumplimiento por parte del trabajador de los protocolos, reglamentos y determinaciones e instrucciones que le hayan comunicado por escrito, para la prevención de riesgos laborales adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
62. No cumplir las normas, protocolos, reglamentos e instrucciones de Seguridad y Salud en el Trabajo que se aplique en su puesto de trabajo y en todos los ámbitos y niveles de la empresa.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
63. No usar adecuada y obligatoriamente los instrumentos y materiales de trabajo, incluyendo los resguardos de los mismos, así como los equipos de protección personal y colectiva.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
64. No cumplir las normas, protocolos y políticas generales, reglamentadas por el Ministerio de Salud y acogidas por INCOMINERIA SAS, para la prevención por contagio de SARSCOV-2 (COVID-19), y no usar los elementos de protección entregados para evitar el contagio del Covid 19, y/o retirárselos en horas laborales y al estar en contacto con los demás trabajadores. Tales protocolos que le fueron entregados, notificados, socializados, capacitados y aceptados por el trabajador.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
65. No reportar inmediatamente el accidente de trabajo por parte del empleado o por parte del superior inmediato.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	
66. No cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días



trabajo y de las enfermedades ocupacionales, cuando la autoridad competente lo solicite.			
67. No someterse a los exámenes médicos ocupacionales definidos por la Empresa y no acatar las sugerencias para la realización de los mismos.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
68. Negarse a no mantener vigente el certificado del Trabajo seguro en alturas nivel avanzado y efectuar el reentrenamiento de trabajos en alturas, previamente a la vigencia	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
69. No participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo programas y en otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice la Empresa o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada laboral.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
70. En caso de emergencia, no seguir las instrucciones de los brigadistas, así mismo respetar los dispositivos de seguridad, tanto en los equipos como en instalaciones.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
71. No comunicar al jefe inmediato cuando las herramientas, instrumentos, indumentaria o equipos de protección personal requieran ser dados de baja por presentar riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.	Llamado de atención escrita	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
72. No comunicar a la empresa todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo	Llamado de atención escrita	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
73. No suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST		
74. No mantener su área de trabajo limpia, después de terminar sus actividades del día.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa



			causa Art. 62 CST
75. No realizar de manera oportuna las actividades de aseo de obra, generando perjuicios a la Empresa	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST	
76. No mantener sus puestos de trabajo en buenas condiciones de organización, orden, limpieza y cuidados. Mantener la autodisciplina en todos los lugares y actividades dentro de la obra, siendo responsable cada trabajador del espacio físico asignado, a fin de prevenir los riesgos laborales.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST
77. No presentar en la fecha estipulada para ello los trabajos, pruebas reparaciones, aseo o requerimientos de cualquier índole.	Llamado de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Falta Grave: Terminación del contrato de trabajo con justa causa Art. 62 CST

PARAGRAFO PRIMERO: En la eventualidad de presentarse una situación en que el trabajador no regrese a la empresa a prestar sus servicios contratado personalmente y deje de ocupar el cargo, la EMPRESA queda facultada para dar por terminado el contrato con justa causa por incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador y si no se presenta a recamar el salarios y las prestaciones sociales, EL EMPLEADOR podrá consignar las prestaciones sociales definitivas, en la cuenta de ahorros, proporcionada por el TRABAJADOR, en el momento de ingreso para el pago de nómina y demás acreencias laborales, pago que será notificado a la dirección de residencia reportada o a la indicada en la hoja de vida.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 58. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (C.S.T., Art. 115).

ARTÍCULO 59. Se entregará al trabajador la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario y se indicaran al momento de la citación a descargos la fecha, hora y lugar, para la recepción de los descargos que deberá rendir el trabajador. Se indicarán los hechos objeto de la falta disciplinaria, y se indicará que debe aportar las pruebas con las que cuenta para sustentar los descargos. De esta citación se dejará constancia en el acta de descargos.

1. En el inicio de reunión de descargos, se realizará el traslado al trabajador de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa, igualmente puede el trabajador aportar las pruebas que tenga en su poder respecto de las faltas objeto del proceso disciplinario. En la diligencia de descargos, se permitirá al trabajador el reconocimiento y contradicción de las pruebas que sustentan la imputación.



2. Si el trabajador lo solicita, podrá suspenderse la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis.
3. Si el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, este se le podrá otorgar.
4. Los descargos también pueden ser presentados por escrito por parte del trabajador.
5. Agotados los descargos, la empresa tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. Deberá indicar las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas.
6. El pronunciamiento definitivo de la empresa debe realizarse mediante un acto motivado y congruente y la imposición de la sanción debe ser proporcional a la falta de conformidad a lo indicado en este reglamento interno de trabajo.
7. Frente a la decisión sancionatoria, en caso de que el trabajador este en desacuerdo pueda controvertir las decisiones, mediante un recurso de apelación ante el Superior Inmediato de quien la impone
8. Posterior a la decisión del Superior Inmediato de quien la impone, se agota el trámite administrativo interno de la empresa.
9. En caso de que la decisión adoptada conlleve a la terminación unilateral y con justa causa del contrato, no proceden recursos toda vez que se encuentra agotado el trámite administrativo interno de la empresa.
10. El procedimiento de descargos por faltas disciplinarias le está reservada a la Gerencia General, Coordinadora de Recursos Humanos y superiores inmediatos de cada cargo.

PARÁGRAFO PRIMERO: De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004, (emitida por la Corte Constitucional), a los trabajadores se les dio conocimiento y participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones disciplinarias, así como su procedimiento sancionatorio.

ARTÍCULO 60. Las sanciones impuestas a los trabajadores de la empresa serán:

AMONESTACIÓN ESCRITA: Consiste en el llamado de atención por el jefe inmediato por incurrir el trabajador en una falta leve. Llamado de atención que puede ser enviado al Departamento de Recursos Humanos para que haga el correspondiente registro en la hoja de vida del trabajador.

SUSPENSIÓN DEL TRABAJO: Consiste en una sanción que impide que el trabajador ejerza sus funciones por un término establecido y dependiendo de la falta cometida. Esta sanción implicará prescindir del pago de salario correspondiente durante ese lapso.

DESPIDO: En el caso que la falta por parte del trabajador persista y se hayan agotado los recursos anteriores, se configurará una causal de terminación del contrato con justa causa por parte de la empresa.

ARTÍCULO 61. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (C.S.T., Art. 115).



CAPITULO XVIII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTÍCULO 62. Los reclamos de los trabajadores se harán el Departamento de Gestión Humana, quienes los oírán y resolverán en justicia y equidad.

| **63.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO PRIMERO: En la empresa: **INCOMINERIA SAS.** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XIX

DESCONEXION LABORAL

ARTÍCULO 64: Los cambios tecnológicos presentados en las últimas décadas han producido modificaciones en el ámbito de las relaciones laborales. Los ordenadores, teléfonos móviles, tablets, etc forman parte de nuestra vida laboral e inciden en las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras, pudiendo, si no se utilizan de un modo adecuado, llegar a plantear problemas en la salud de las personas trabajadoras (fatiga informática, síndrome de burnout, estrés, etc).

Entiéndase como el derecho que tienen todos los empleados de INCOMINERIA S.A.S., a no tener contacto, por cualquier medio de comunicación o herramienta tecnológica o no, para conocer, informar, responder o atender temas o actividades relacionadas con el desempeño de su cargo, la actividad laboral asignada por la empresa o sus representantes, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones, permisos remunerados o no remunerados o descansos durante la jornada laboral.

Por su parte INCOMINERIA S.A.S., sus representantes o delegados se abstendrán de formular órdenes, instrucciones u otros requerimientos a los trabajadores por fuera de la jornada laboral pactada entre las partes. Por lo anterior, el empleador ha implementado una política de desconexión laboral.

En la política implementada por INCOMINERIA SAS, se establece el procedimiento para las quejas y reclamos de los trabajadores con relación a la desconexión laboral.

CAPITULO XX

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 65. INCOMINERIA debe publicar el reglamento del 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. (Artículo 120, C.S.T. Modificado por el art. 22 de la Ley 1429 de 2011).

CAPITULO XXI

VIGENCIA

ARTÍCULO 66. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (C.S.T., Art. 121).



**CAPITULO XXII
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 67. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

**CAPITULO XXIII
CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 68. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (C.S.T., Art. 109).

PLANTA:

Ciudad: Mosquera

Departamento: Cundinamarca

Dirección: Mosquera Kilometro 7 Zona Industrial de Balsillas

Teléfono: 7425644

ALVARO GALLO MEJIA

C.C. 79.297.362

REPRESENTANTE LEGAL

INCOMINERIA S.A.S.

NIT. No. 900.899.110-5