



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-1

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FUNDACIÓN INSTITUTO MAYOR CAMPESINO

CAPÍTULO I

ARTICULO 1. - El presente es el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** prescrito por la entidad denominada **FUNDACIÓN INSTITUTO MAYOR CAMPESINO**, domiciliada en Guadalajara de Buga, Valle del Cauca, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la entidad como todo el personal de colaboradores y colaboradoras, así como también será extensivo su cumplimiento para los Centros de Trabajo y demás dependencias directas del IMCA.

Este reglamento hace parte de los contratos de trabajo, celebrados o que se celebren con cada uno de los colaboradores(as), salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables los mismos.

Fundación Instituto Mayor Campesino promoverá la incorporación de enfoque y equidad de género en su sistema de gestión institucional, propiciando a través de sus normas y programas que las mujeres alcancen de manera igualitaria y equitativa la misma participación de los hombres, entendidos ambos como sujetos laborales.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. - Quien aspire a tener un cargo en la entidad, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) 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 él o la aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables, sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

NOTA: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados todos aquellos que considere necesarios, para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones, o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así: es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos(as) que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezca.", (Art.1, Ley 13/72); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se tratase de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art.43,C.N.Art.1 y 2, convenio Nro.111 de la O.I.T, Resolución Nro.003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario 559 de 1991, Art.22), ni la libreta Militar, (Art.111 del Decreto 2150 de 1995).

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. - Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica, práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la entidad, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, en el cual en ningún caso constituye salario (Art. 30 Ley 789 de 2002).

ARTICULO 4. - Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p. 1



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-1

que trata el Código del Trabajo (L. 188/59, Art. 2º).

ARTICULO 5. - El Contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la entidad o empleador.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquél (L. 188/59, Art. 6º y 7º).
4. El apoyo del sostenimiento mensual.
5. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 6. – CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional de Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la entidad, en razón de un/una aprendiz por cada veinte colaboradoras/es y uno adicional por fracción de diez (10), o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre quince (15), y veinte (20) trabajadores(as), tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada, demandados por la misma contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley (Art. 33 Ley 789 de 2002).

ARTICULO 7. – Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la entidad un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenio o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Art 30, Ley 789 del 2002).

ARTICULO 8. – Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en Riesgos Laborales con la A.R.L. que cubre la entidad. En materia de Salud, durante las fases lectivas y prácticas el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores(as) independientes, y pagado plenamente por la entidad patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el gobierno Nacional. (Art. 30, Ley 789 de 2002).

ARTICULO 9. - El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y colaboradoras/es aprendices del SENA.

PARAGRAFO TRANSITORIO: Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta Ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. - La entidad una vez admitido(a) el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la entidad, las aptitudes del trabajador(a) y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTICULO 11. - 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 (CST, Art. 77, núm. 1º).

ARTICULO 12. - 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

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p.2



mismo empleador y trabajador(a) se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, Art. 7º).

ARTICULO 13. - 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(a) 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. Las colaboradoras/es en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, Art. 80).

CAPÍTULO III
COLABORADORAS/ES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. - Son meros trabajadores(as) accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la entidad. Estos trabajadores(as) tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, Art. 6º).

CAPÍTULO IV
HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. - Los horarios para colaboradoras/es de las jornadas de la mañana y tarde de lunes a viernes, como también en días sábados, son las que a continuación se expresan así:

Personal de Promocion Social				
JORNADA DE TRABAJO DESPUES DE JULIO 15 DE 2025 (Lunes - Sabado)				
DIAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	ALMUERZO (minutos)	TIEMPO EFECTIVO
LUNES	8:00 a. m.	6:00 p. m.	120	8:00
MARTES	8:00 a. m.	6:00 p. m.	120	8:00
MIERCOLES	8:00 a. m.	6:00 p. m.	120	8:00
JUEVES	8:00 a. m.	6:00 p. m.	120	8:00
VIERNES	8:00 a. m.	6:00 p. m.	120	8:00
SABADO	8:00 a. m.	12:00 p. m.		4:00
TOTAL HORAS TRABAJO SEMANAL				44:00

Personal Administrativo y Contable				
JORNADA DE TRABAJO DESPUES DE JULIO 15 DE 2025 (Lunes - viernes)				
DIAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	ALMUERZO (minutos)	TIEMPO EFECTIVO
LUNES	7:40 a. m.	6:00 p. m.	90	8:50
MARTES	7:40 a. m.	6:00 p. m.	90	8:50
MIERCOLES	7:40 a. m.	6:00 p. m.	90	8:50
JUEVES	7:45 a. m.	6:00 p. m.	90	8:45
VIERNES	7:45 a. m.	6:00 p. m.	90	8:45
TOTAL HORAS TRABAJ. SEMANAL				44:00



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-I

Personal Operativo Jardineria, mantenimiento y Servicios Generales IMCA Hotel				
JORNADA DE TRABAJO DESPUES DEL 15 JULIO 2025 (lunes - sabado)				
DIAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	ALMUERZO (minutos)	TIEMPO EFECTIVO
LUNES	7:00 a. m.	5:00 p. m.	120	8:00
MARTES	7:00 a. m.	5:00 p. m.	120	8:00
MIERCOLES	7:00 a. m.	5:00 p. m.	120	8:00
JUEVES	7:00 a. m.	5:00 p. m.	120	8:00
VIERNES	7:00 a. m.	5:00 p. m.	120	8:00
SABADO	7:00 a. m.	11:00 a. m.		4:00
TOTAL HORAS TRABAJ. SEMANAL				44:00

Personal Operativo Cocina y Habitaciones IMCA Hotel				
JORNADA DE TRABAJO DESPUES DEL 15 JULIO 2025 - TURNO 1 (lunes - sabado)				
DIAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	ALMUERZO (minutos)	TIEMPO EFECTIVO
LUNES	6:00 a. m.	1:00 p. m.	0	7:00
MARTES	6:00 a. m.	1:00 p. m.	0	7:00
MIERCOLES	6:00 a. m.	1:00 p. m.	0	7:00
JUEVES	6:00 a. m.	1:00 p. m.	0	7:00
VIERNES	6:00 a. m.	2:00 p. m.	0	8:00
SABADO	6:00 a. m.	2:00 p. m.		8:00
TOTAL HORAS TRABAJ. SEMANAL				44:00

JORNADA DE TRABAJO DESPUES DEL 15 JULIO 2025 - TURNO 2 (lunes - sabado)				
DIAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	ALMUERZO (minutos)	TIEMPO EFECTIVO
LUNES	1:00 p. m.	8:00 p. m.	0	7:00
MARTES	1:00 p. m.	8:00 p. m.	0	7:00
MIERCOLES	1:00 p. m.	8:00 p. m.	0	7:00
JUEVES	1:00 p. m.	8:00 p. m.	0	7:00
VIERNES	1:00 p. m.	9:00 p. m.	0	8:00
SABADO	1:00 p. m.	9:00 p. m.		8:00
TOTAL HORAS TRABAJ. SEMANAL				44:00

Sujeto a la programación de reservas y turnos en los siguientes esquemas. Los horarios del personal administrativo del IMCA Hotel no se especifican debido a que este obedece a las reservas y demás actividades de la Unidad de negocio.



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-1

Personal Operativo Recepcion y Porteria				
JORNADA DE TRABAJO DESPUES DEL 15 JULIO 2025 -TURNO 1 (lunes - sabado)				
DIAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	ALMUERZO (minutos)	TIEMPO EFECTIVO
LUNES	6:00 a. m.	2:00 p. m.	0	8:00
MARTES	6:00 a. m.	2:00 p. m.	0	8:00
MIERCOLES	6:00 a. m.	2:00 p. m.	0	8:00
JUEVES	6:00 a. m.	2:00 p. m.	0	8:00
VIERNES	6:00 a. m.	2:00 p. m.	0	8:00
SABADO	6:00 a. m.	10:00 a. m.		4:00
TOTAL HORAS TRABAJO SEMANAL				44:00

JORNADA DE TRABAJO DESPUES DEL 15 JULIO 2025 -TURNO 2 (lunes - sabado)				
DIAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	ALMUERZO (minutos)	TIEMPO EFECTIVO
LUNES	2:00 p. m.	10:00 p. m.	0	8:00
MARTES	2:00 p. m.	10:00 p. m.	0	8:00
MIERCOLES	2:00 p. m.	10:00 p. m.	0	8:00
JUEVES	2:00 p. m.	10:00 p. m.	0	8:00
VIERNES	2:00 p. m.	10:00 p. m.	0	8:00
SABADO	2:00 p. m.	6:00 p. m.		4:00
TOTAL HORAS TRABAJO SEMANAL				44:00

JORNADA DE TRABAJO DESPUES DEL 15 JULIO 2025 -TURNO 3 (lunes - sabado)				
DIAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	ALMUERZO (minutos)	TIEMPO EFECTIVO
LUNES	10:00 p. m.	6:00 a. m.	0	8:00
MARTES	10:00 p. m.	6:00 a. m.	0	8:00
MIERCOLES	10:00 p. m.	6:00 a. m.	0	8:00
JUEVES	10:00 p. m.	6:00 a. m.	0	8:00
VIERNES	10:00 p. m.	6:00 a. m.	0	8:00
SABADO	10:00 p. m.	2:00 a. m.		4:00
TOTAL HORAS TRABAJO SEMANAL				44:00

Los trabajadores(as) que laboran habitualmente en día de descanso obligatorio tienen derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

Administrador(a) de Punto de Venta				
JORNADA DE TRABAJO DESPUES DE JULIO 15 DE 2025 (Lunes - Sabado)				
DIAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	ALMUERZO (minutos)	TIEMPO EFECTIVO
LUNES	9:15 a. m.	6:00 p. m.	45	8:00
MARTES	9:15 a. m.	6:00 p. m.	45	8:00
MIERCOLES	9:15 a. m.	6:00 p. m.	45	8:00
JUEVES	9:15 a. m.	6:00 p. m.	45	8:00
VIERNES	9:15 a. m.	6:00 p. m.	45	8:00
SABADO	7:00 a. m.	11:00 a. m.		4:00
TOTAL HORAS TRABAJ. SEMANAL				44:00



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-I

Personal Operativo de la Tienda Garittea

JORNADA DE TRABAJO DESPUES DEL 15 JULIO 2025 -TURNO 1 (lunes - sabado)

DIAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	ALMUERZO (minutos)	TIEMPO EFECTIVO
LUNES	7:00 a. m.	3:45 p. m.	45	8:00
MARTES	7:00 a. m.	3:45 p. m.	45	8:00
MIERCOLES	7:00 a. m.	3:45 p. m.	45	8:00
JUEVES	7:00 a. m.	3:45 p. m.	45	8:00
VIERNES	7:00 a. m.	3:45 p. m.	45	8:00
SABADO	7:00 a. m.	11:00 a. m.		4:00
TOTAL HORAS TRABAJ. SEMANAL				44:00

JORNADA DE TRABAJO DESPUES DEL 15 JULIO 2025 -TURNO 2 (lunes - sabado)

DIAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	ALMUERZO (minutos)	TIEMPO EFECTIVO
LUNES	8:30 a. m.	5:15 p. m.	45	8:00
MARTES	8:30 a. m.	5:15 p. m.	45	8:00
MIERCOLES	8:30 a. m.	5:15 p. m.	45	8:00
JUEVES	8:30 a. m.	5:15 p. m.	45	8:00
VIERNES	8:30 a. m.	5:15 p. m.	45	8:00
SABADO	7:00 a. m.	11:00 a. m.		4:00
TOTAL HORAS TRABAJ. SEMANAL				44:00

El horario de los Baristas/Oficios Varios y del Administrador(a) de la Tienda Garittea se ajustará de acuerdo con las necesidades del Punto de Venta.

Todo lo anterior se ajusta y reglamenta de acuerdo a lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y en todo caso no excederá la Jornada máxima legal con ocasión de la expedición de la Ley 2101 del 2021 “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores(as) y se dictan otras disposiciones”, se modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, relativo a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, reduciendo la jornada máxima laboral de 48 horas a 42 horas semanales, lo anterior, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

Tal y como lo menciona la referida Ley su implementación se efectuará de manera gradual a partir del 15 de julio de 2023 de acuerdo los siguientes lineamientos:

- Transcurridos 2 años a partir de la vigencia de la ley, se reducirá 2 hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- Pasados 3 años de la vigencia de la ley, se reducirá dos horas de la jornada laboral semanal, quedando en 44 horas semanales.
- A partir del cuarto año de la vigencia de la ley, se reducirán 2 horas cada año hasta llegar a las 42 horas semanales.

Por lo anterior, la reducción de la jornada que aplicará a partir del 15 de julio de 2023, para la vigencia 2023 a 2024, será de 1 hora semanal, y en adelante según su gradualidad hasta llegar a 42 horas semanales, para su disfrute deberá ser acordada con su Superior(a) y aplica para los Centros de Trabajo de IMCA Hotel, Tienda Garittea y en los cargos de Servicios Generales y Mantenimiento en aras de garantizar la continuidad en el servicio y la dinámica nuestro objetivo misional. Para los Centros de Trabajos de Administración y Promoción Social por su tipo de vinculación y cargo se rige y continuara según horarios establecidos en este Reglamento Interno de Trabajo.

PARAGRAFO 1. - Cuando la entidad tenga más de cincuenta (50) trabajadores(as) 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 (L. 50/90, Art. 21).



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-1

Estas horas de capacitación, indicó el Ministerio del Trabajo, deben ser programadas dentro de la jornada ordinaria laboral del trabajador(a) y, en este caso, serán de obligatorio cumplimiento, mientras que si se programan por fuera de la jornada laboral serán de carácter voluntario.

De otra parte, el Parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 del 2017 dispone que los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado o gestionado ante la Caja de Compensación Familiar. Si el empleador no logra gestionar esta jornada, debe permitir que los trabajadores(as) tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Así las cosas, por tratarse de dos disposiciones con un objeto diferente, la primera concede dos horas de la jornada de 48 semanales para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, mientras la segunda concede una jornada semestral en la cual el trabajador(a) pueda compartir con su familia.

Ahora bien, el artículo 6 de la Ley 2101 del 2021, por la cual se reduce la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales, establece que la disminución de la jornada laboral exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 del 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Sin embargo, prevé que teniendo en cuenta la opción de implementación gradual de la disminución de la jornada laboral las horas dedicadas exclusivamente a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación serán ajustadas de forma proporcional y de común acuerdo entre trabajador(a) y empleador.

PARAGRAFO 2. - JORNADA LABORAL FLEXIBLE: (Art.51 Ley 789 /02) Modificó el inciso 1º. Del literal C), incluyo el d), Artículo 161 del C.S.T.).

- a) El empleador y el trabajador(a) pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado
- b) El empleador y el trabajador(a) podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m., 9:00 p.m. Ley 1486 de 2017 y de conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO 3. El empleador no podrá sin con el consentimiento del trabajador, contratarlo(la) para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.



CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO. RESOLUCIÓN NÚMERO 3566 DEL 09 DE JUNIO DE 2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE AUTORIZA PARA LABORAR HORAS EXTRAS".

ARTICULO 16. - Trabajo ordinario y nocturno. Ley 1486 de 2017 que modificó el Art. 25 Ley 789/02 y a su vez modificó el Artículo 160 del C.S.T. quedará así:

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

ARTICULO 17. - 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 (CST, Art. 159).

ARTICULO 18. - 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 Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste (Decreto 13/67, Art. 1º).

ARTICULO 19. - 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 (L. 50/90, Art. 24).

PARAGRAFO. - La entidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 20. - La entidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus colaboradoras/es de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este reglamento.

PARAGRAFO 1. - En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARAGRAFO 2. - DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo, (Ley 2101 del 2021 "Por medio de la cual se reduce la jornada Laboral semanal de manera gradual. Que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo), ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los colaboradores(as) el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21. - Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador(a), tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-I

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador(a) originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51 de Dic 22/83).

PARÁGRAFO 1. - 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(a) tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, Art. 26, núm. 5).

PARÁGRAFO 2. – Labores Agropecuarias. Los trabajadores(as) de empresas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 del C.S.T. y con derecho al descanso compensatorio (Art. 28, Ley 50/90). **PARAGRAFO 3. 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(a), 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 (Art. 26 Ley 789 /02).

PARAGRAFO 3.1.: El trabajador(a) 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. Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 de 2002 se aplazarán en su aplicación frente a contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de colaboradoras/es que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art.185, C.S.T.).

ARTICULO 22. - El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 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.

ARTICULO 23. - 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 (CST, Art. 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 24. - Los trabajadores(as) que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, Art. 186, núm. 1º).

ARTICULO 25. - La época de las vacaciones debe ser señalada por la entidad a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador(a), sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador(a) con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, Art. 187).

ARTICULO 26. - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador(a) no pierde el derecho a reanudarlas (CST, Art. 188).

ARTICULO 27. - Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p.9



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-1

el Contrato termina sin que el trabajador(a) hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a tres (3) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador(a) (CST, Art. 189).

ARTICULO 28. - En todo caso, el trabajador(a) 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(as) técnicos, especializados, de confianza (CST, Art. 190).

ARTICULO 29. - Durante el período de vacaciones el trabajador(a) 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(a) en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 30. - Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador(a), fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, Art. 5º).

PARAGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores(as) tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (L. 50/90, Art. 3º, par).

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 31. - La entidad concederá a sus trabajadoras(es) los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la entidad y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de citas médicas deberá aportar constancia de la atención y esta será informada al empleador con una antelación de 3 días hábiles. El tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador(a) o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la entidad (CST, Art. 57, núm. 6º).
3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores(as).
4. En los casos de (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario.
5. La Licencia de Maternidad corresponderá a 18 semanas en total, como mínimo la Madre deberá tomar 16 semanas después del parto. Ley 1822 de 2017 por medio de la cual se modifica el art 236 y 239 del CST.
6. En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Ley 1280 2009.
7. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p.10



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-1

8. IMCA, concederá a sus colaboradores(as) Licencia Remunerada de Paternidad por ocho (8) días, que comenzaran a partir del día de nacimiento de su hijo. El Colaborador podrá disfrutar de la misma con mínimo dos (2) semanas de vinculación laboral y su respectiva cotización a EPS.

PARAGRAFO: La Calamidad Domestica debe ser entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador(a), en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, tales como: 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(a) o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, entre otras que comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo.

Esta se otorgará, Previa solicitud escrita del trabajador(a) excepto la fuerza mayor y el caso fortuito, donde se indique el número de días solicitados debidamente justificados y soportados con documentación si es el caso.

CAPÍTULO VII

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

ARTICULO 32. - Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador(a) pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. 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(a) 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. 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 entidad 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.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador(a) 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 (L. 50/90, Art. 18).

ARTICULO 33. - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (CST, Art. 133).

ARTICULO 34. - Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador(a) presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese (CST, Art. 138, núm. 1º).

LOS PERIODOS DE PAGO SON: Por mensualidades vencidas.

ARTICULO 35. - El salario se pagará al trabajador(a) directamente o a la persona que él autorice por escrito así:



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-I

1. 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.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134 del C.S.T.).

CAPÍTULO VIII

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

ARTICULO 36. - Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los colaboradores(as) a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en Riesgos Laborales y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral de los colaboradores(as).

ARTICULO 37. - Los servicios médicos que requieran las colaboradoras/es se prestarán por la 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.

ARTICULO 38. - Toda persona colaboradora, 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(a) debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 39. - Las colaboradoras/es 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 ordena la entidad en determinados casos. Los colaboradores(as) que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 40. - Los colaboradores(as) deberán seguir las indicaciones que oportunamente realice la Administradora de Riesgos Laborales al promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial y todo lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Así como también en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de protección personal para evitar los incidentes y accidentes de trabajo. Todos los colaboradores(as) tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los colaboradores(as) y la Institución, generando una participación activa a todos los niveles.

PARAGRAFO 1: El Empleador tiene la potestad de velar por el bienestar de sus colaboradores(as) y en ese sentido podrá verificar y hacer seguimiento a Incapacidades Temporales y Permanentes que se puedan presentar por Enfermedad de origen Común y Enfermedad de origen Laboral. Los Directivos de IMCA y el responsable de Gestión Humana están facultados para realizar la respectiva auditoria que puede ser tanto presencial como telefónica. En el momento que resultará que el colaborador (a) no cumple con su tratamiento médico a cabalidad en busca de su mejoría; se deberá solicitar apertura de proceso disciplinario y las sanciones que este incumplimiento acarree. Art 54, 55 y 56 del presente Reglamento.

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p.12



PARAGRAFO 2: El grave incumplimiento por parte del trabajador(a) 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 SG-SST de la respectiva Institución, que le hayan comunicado por escrito, facultan al IMCA para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los colaboradores(as) directos como para los trabajadores(as) en misión o de cualquier otra modalidad de vínculo contractual, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1.994).

ARTICULO 41. - 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.

ARTICULO 42. - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, el colaborador(a) lo comunicará inmediatamente a la Institución, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 43. - El IMCA y la entidad Administradora 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 profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la Institución 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.

ARTICULO 44. - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la entidad como los colaboradores(es), se someterán a las normas de riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1562 de 2012, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad 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 Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN / NORMAS BASICAS DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTICULO 45. - Los colaboradores(as) tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeras(os) de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros(as) 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 entidad.
- 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 entidad 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.



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-I

- 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.

PARAGRAFO: Los directores o colaboradoras/es no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (Art. 126, C.S.T.).

CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 46. - El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la entidad, es el siguiente:

1. Director.
2. Administrador General.
3. Administrador de Centro y Coordinador de Equipo.

PARÁGRAFO: - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los colaboradores(as) de la entidad: El Director y Administrador General.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

ARTICULO 47. - Queda prohibido emplear a los(as) 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(as) 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.). **PARAGRAFO:** *Fundación Instituto Mayor Campesino "respeta el derecho de los niños y las niñas a la privacidad". Todo el personal y aliado externo involucrado en la difusión de información sobre niños, niñas y adolescentes y en la elaboración y distribución de material publicitario debe actuar de acuerdo con las siguientes directrices:*

- Solicitar tanto al niño o niña como a su representante legal el permiso para que aparezca en el material publicitario.
- No pedir explícitamente a los niños, niñas y adolescentes que hagan o digan algo que pueda hacerles sentir que se les muestra como 'objetos que dan lástima' (que hablen de su pasado o que pidan donaciones).
- Tratar los nombres de los niños, niñas y adolescentes con cuidado, sobre todo si se relaciona con información sensible acerca de ellos (antecedentes familiares, estado de salud, discapacidad o comportamiento negativo).
- Actuar con cautela cuando se trata de combinar información visual con un texto, sobre todo si este último incluye información sensible y si una foto o vídeo muestra aspectos delicados de la vida del niño o niña y revelan su identidad.

Cumplir con estas directrices asegura el respeto de la privacidad de los niños, niñas y adolescentes, en tanto previene y sensibiliza sobre lo que puede considerarse como una violación de la privacidad. Basándose en estas directrices, el personal que trabajan directa o indirectamente con niños y niñas tienen el derecho y la obligación de protegerlos de cualquier intento de violación de su privacidad, sea intencional o no.

Fundación Instituto Mayor Campesino garantizará que en el tratamiento de datos personales de niños, niñas y adolescentes se asegure el respeto de sus derechos fundamentales y prevalentes, así como que esta información solo será utilizada respondiendo a su interés superior, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 1581 de 2012 y el capítulo 25 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015. El tratamiento de datos personales de niños, niñas y adolescentes está prohibido, excepto cuando se trate de datos de naturaleza pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 7º de la Ley 1581 de 2012 y cuando dicho tratamiento cumpla con los siguientes parámetros y requisitos:

1. Que responda y respete el interés superior de los niños, niñas y adolescentes

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p. 14



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-1

2. Que se asegure el respeto de sus derechos fundamentales.

Todo responsable y encargado (a) involucrado (a) en el tratamiento de los datos personales de niños, niñas y adolescentes, deberá velar por el uso adecuado de los mismos.

ARTICULO 48. – Los(as) menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. 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.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. 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.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la Salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO: Los colaboradores(as) menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje, o en un Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p. 15



por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el Certificado de Aptitud Profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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 colaboradores(as) 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 colaboradores(as) menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y los(as) 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).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ENTIDAD Y LOS TRABAJADORES(AS)

ARTICULO 49. - Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores(as), salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los colaboradores(as) 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 de sus colaboradores(as) y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al colaborador(a) las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este reglamento.
7. Dar a los Colaboradores(as) 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(a) lo solicita, hacerle practicar examen ocupacional 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(a) 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 colaborador (a) 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(a). Si el trabajador(a) prefiere radicarse en otro lugar, 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 de los colaboradores(as), se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de colaboradores(as) menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p.16



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-I

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.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso de los colaboradores(as) menores 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, lo mismo que 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 entidad (CST, Art. 57).

ARTICULO 50. - Son obligaciones especiales del trabajador(a):

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 la entidad 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 entidad, 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(as).
5. Comunicar oportunamente a la entidad las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño 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 entidad.
7. Observar las medidas preventivas abordadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad Social y Salud en el trabajo 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 entidad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, Art. 58).

ARTICULO 51. - Se prohíbe a la entidad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los colaboradores(as) 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) El crédito Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la entidad puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los colaboradores(as) comprar mercancías o

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p.17



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-1

viveres en almacenes que establezca la entidad.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador(a) 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 colaboradores(as) el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los colaboradores(as) 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 7º 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 colaboradores(as) que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la entidad. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los colaboradores(as) los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores(as), 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 colaboradores(as) 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 colaboradores(as) o que ofenda su dignidad (CST, Art. 59).

ARTICULO 52. - Se prohíbe a los Colaboradores(as):

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la entidad.
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 entidad, 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 entidad en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, Art. 60).
9. Ingresar a la Institución cualquier tipo de animal que genere riesgo, peligro o pánico que alteren el funcionamiento normal de las personas y que estén incluidos en los grupos denominados de razas o especies potencialmente peligrosas (Ley 746 de 2002).

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 53. - La entidad no puede imponer a sus colaboradoras/es sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, Art. 114).

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p.18



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-1

ARTICULO 54. - Se establecen las siguientes clases de Faltas Leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15), minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la entidad, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
- b) La falta 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 entidad, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la entidad implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador(a) de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la entidad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo de dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los colaboradores(as) del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 55. - Constituyen Faltas Graves:

- a) El retardo hasta de quince (15), minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador(a) en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador(a) a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador(a) de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

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

ARTICULO 56. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador(a) inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la entidad de imponer o no, la sanción definitiva (CST, Art. 115).

En todo caso se deberá agotar el debido proceso que protegerá el derecho de defensa del colaborador y de impugnar la decisión tomada: (Sentencia C-593 2014).

- 1. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
- 2. Formulación de cargos imputados, verbal o escrita donde consten de manera clara y precisa las conductas y faltas disciplinarias.
- 3. El traslado al Colaborador(a) que incurrió en la falta de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- 4. Fijación de la fecha de descargos.
- 5. Imposición de la sanción según escala sancionatoria del Art. 53,54, y 55 del presente capítulo.
- 6. Posibilidad de presentar recurso para controvertir la decisión.

ARTICULO 57. - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, Art. 115).

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p.19



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-1

ARTICULO 58. - Los reclamos de los colaboradores(as) se harán de manera verbal o por escrita, en ambos casos aportando las pruebas correspondientes ante la persona que ocupe en la entidad el cargo de DIRECTOR, o quien lo represente y/o delegado, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 59. - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, los colaboradores(as) pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO: - En la entidad: FUNDACIÓN INSTITUTO MAYOR CAMPESINO, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

PUBLICACIONES

ARTICULO 60. - Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, Art. 120).

CAPÍTULO XVI

VIGENCIA

ARTICULO 61. - 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 (CST, Art. 121).

CAPÍTULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 62. - Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la entidad.

CAPÍTULO XVIII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 63. - No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador(a) 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(a) (CST, Art. 10).

CAPÍTULO XIX

MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ARTICULO 64. Prohibiciones a la empresa. Además de las conductas prohibidas a la empresa en los capítulos anteriores, se prohíben las siguientes:

- 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) 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.

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p.20



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-1

- 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 colaboradores(as).
- 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.

ARTÍCULO 65. Prohibiciones a los trabajadores(as). Además de las conductas prohibidas a los colaboradores(as) en capítulos anteriores, se prohíben las contenidas en el artículo anterior, si se cometen contra un compañero de trabajo, un subalterno o un superior jerárquico.

ARTÍCULO 66. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a las superficies jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c) 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;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa;
- e) Las gestiones o procedimientos encaminados 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;
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
- g) 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;
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

ARTÍCULO 67. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Dentro de las medidas preventivas para prevenir el acoso laboral, la empresa a través del Comité de Convivencia desarrollará actividades de promoción y divulgación de derechos humanos, respeto a la dignidad humana, convivencia laboral, compañerismo, garantizando un tratamiento especial si se tiene indicios que el acoso laboral es en razón de su Género. En todo caso propenderá por la existencia de un buen trato y un buen clima laboral.

La empresa implementará actividades pedagógicas o terapias grupales que busquen la armonía y la convivencia entre quienes comparten un ambiente de trabajo.

Estas actividades se podrán realizar en cumplimiento de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.



ARTÍCULO 68. El Comité de Convivencia IMCA, podrá recibir las quejas de las colaboradoras/es sobre acoso laboral, denunciarlas directamente por iniciativa propia, ante las personas encargadas de investigar las conductas de acoso laboral de que trata el artículo siguiente.

El Comité de Convivencia, dentro de sus reuniones ordinarias mensuales, abrirá un espacio para ventilar las denuncias sobre acoso laboral, de lo cual se les informará a las personas encargadas de investigar tales conductas.

ARTÍCULO 69. Las personas encargadas de investigar las posibles conductas constitutivas de acoso laboral, son:

1. El gerente y la persona de gestión humana se encargarán de investigar las quejas por las presuntas conductas cometidas, constitutivas de acoso laboral siempre guardando el mayor sigilo y discreción.
2. Cuando las quejas de las posibles conductas de acoso laboral señalen al gerente o la persona de gestión humana, se designará al auditor interno de la empresa, para que, en compañía de la persona no señalada, hagan la respectiva investigación.

ARTÍCULO 70. Procedimiento para comprobación de faltas de acoso laboral. Para la comprobación de conductas que ocasionen acoso laboral, se observará el siguiente procedimiento:

- a) Se escuchará a la persona sobre la que se cometió la posible conducta de acoso laboral, buscando establecer la ocurrencia de los hechos en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, relacionando las pruebas que pueda tener al respecto.
- b) Los investigadores, mencionados en el artículo anterior, harán las indagaciones que consideren necesarias para despejar dudas y esclarecer la ocurrencia o no de la conducta aludida.
- c) De establecerse la inexistencia de conductas constitutivas de acoso laboral, al trabajador(a) denunciante, se sancionará de acuerdo a lo establecido en el artículo siguiente.
- d) De establecerse la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral, el trabajador(a) que posiblemente la cometió o el que posiblemente indujo a que otro la cometiera, será citado para que dé las explicaciones pertinentes. de igual manera tendrá la oportunidad de relacionar las pruebas que pueda tener al respecto.

Si el colaborador/a reconoce la existencia de la conducta de acoso laboral y su autoría o inducción a ella y aporta las pruebas de medidas correctivas de reparación o de disminución del daño, serán tenidas en cuenta para la aplicación de las sanciones.

Si el colaborador/a no reconoce la existencia de la conducta de acoso laboral o la reconoce, pero no reconoce su autoría o inducción a ella, o no aporte las pruebas de medidas correctivas, de reparación o de disminución del daño, tal comportamiento será tenido en cuenta como agravante para las sanciones a aplicar.

- e) Una vez establecida la ocurrencia de la conducta de acoso laboral e identificado el trabajador(a) que la cometió se procederá a aplicar las sanciones de acuerdo al artículo siguiente.

ARTÍCULO 71. SANCIONES

Además de las sanciones establecidas en la Ley y en el contrato de trabajo, se sancionará al trabajador(a) que se le compruebe la autoría o a quien llegare a inducir a alguien a que cometas una o varias de las conductas prohibidas en este capítulo, así:

- a) Con un llamado de atención, cuando sea la primera vez, se haya reparado el daño causado y este no haya sido de mayor trascendencia.
- b) Con suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, cuando sea la primera vez y este no haya afectado de alguna manera la dignidad del trabajador(a) ofendido.
- c) Con suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, cuando se haya cometido por la segunda vez así se haya reparado el daño causado, y no haya afectado seriamente la dignidad del trabajador(a) ofendido.



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-1

- d) Con suspensión de contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, cuando se haya causado daño a la dignidad del trabajador(a) ofendido, así sea por la primera vez o haya sido una conducta reiterada.

PARÁGRAFO 1. El trabajador(a) que habiendo cometido o habiendo inducido a alguien a cometer una conducta que ocasione acoso laboral, y que durante el proceso de investigación de los hechos haya confesado su actuar y haya demostrado la aplicación a aplicar, de acuerdo a los literales b), c) y d), le será disminuida hasta en un 50%.

PARÁGRAFO 2. El trabajador(a) que habiendo cometido o habiendo inducido a alguien a cometer una conducta que ocasione acoso laboral y que durante el proceso de investigación de los hechos no haya confesado su actuar o no haya demostrado la aplicación de medidas correctivas, de reparación o de disminución del daño, la sanción a aplicar, de acuerdo a los literales b), c) y d), le será incrementada hasta en un 25%.

PARÁGRAFO 3. El trabajador(a) que haga falsa denuncia sobre acoso laboral, de acuerdo a la gravedad y consecuencias de la misma, podrá hacerse acreedor a las sanciones establecidas en el presente artículo.

PUBLICACIONES Y VIGENCIA DE LA ADICIÓN AL REGLAMENTO

ARTÍCULO 72. Dentro de los quince (15) días siguientes la notificación de la resolución aprobatoria de esta adición al reglamento, el empleador lo publicará mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con esta adición al reglamento se publicará la resolución aprobatoria.

La presente adición al reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prevista en el presente artículo.

ARTÍCULO 73. Desde la fecha en que entre en vigencia la presente adición al reglamento se tiene el compendio completo como único vigente para la empresa y sus colaboradores(as).

Responsable de la Adición:

ERMINSU IVAN DAVID PABON

C.C. 98.323.239 de San Pablo (N)
Representante Legal

FECHA: 30 de septiembre de 2018

DIRECCIÓN: Carrera 12 No. 35Sur – 10 Quebradaseca – Guadalajara de Buga

CELULAR: 3162809902 - 3128336653

CAPITULO XX

INCORPORACIÓN DE ENFOQUE Y EQUIDAD DE GÉNERO EN SU SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 74. La Incorporación de enfoque y equidad de género adopta todo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional IMCA, con la finalidad promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades de acceso y promoción al empleo entre hombres y mujeres, con objeto de obtener mayores beneficios, competitividad, altos niveles de productividad y un mejor desempeño mediante el desarrollo eficaz de los recursos humanos.

- a) Asegurar un compromiso de reclutamiento y selección congruente con la política de equidad de género.

Reglamento Interno de Trabajo 2023 - p.23



Fundación Instituto Mayor Campesino

NIT: 891.300.587-I

- b) Garantizar que, en caso de contratar los servicios de las agencias o empresas proveedoras de servicios externos para la contratación del personal; éstas utilicen procedimientos o políticas equivalentes al compromiso de no discriminación y equidad de género definido en la política.
- c) Las pruebas médicas aplicadas a los/las candidatos/as como exámenes pre ocupacionales, no deberán utilizarse para discriminar.
- d) El personal directivo, mandos medios o superiores ofrece a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o diferentes.
- e) Velara por la Difusión sobre los diferentes tipos de hostigamiento y discriminación; enfatizando que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Según la escala sancionatoria de que trata este reglamento interno de trabajo.
- f) El IMCA difundirá entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto o que representen estereotipos negativos para las personas o grupos de personas.

En todo caso el IMCA desarrollara un plan de acción permanente sujeto a mejoras durante la implementación, seguimiento y evaluación a la Política Institucional de Equidad de Género PIEG.

PUBLICACIONES Y VIGENCIA DE LA ADICIÓN AL REGLAMENTO

ARTÍCULO 75. Dentro de los quince (15) días siguientes la notificación de la resolución aprobatoria de esta adición al reglamento, el empleador lo publicará mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con esta adición al reglamento se publicará la resolución aprobatoria.

La presente adición al reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prevista en el presente artículo.

ARTÍCULO 76. Desde la fecha en que entre en vigencia la presente adición al reglamento se tiene el compendio completo como único vigente para la FUNDACION INSTITUTO MAYOR CAMPESINO LOS CENTROS DE TRABAJO y sus colaboradoras/es.

Responsable de Revisión y Seguimiento.

ERMINSU IVAN DAVID PABON

C.C. 98.323.239 de San Pablo (N)
Representante Legal

FECHA: 08 de septiembre de 2023

DIRECCIÓN: Carrera 12 No. 35Sur – 10 Quebradaseca – Guadalajara de Buga

CELULAR: 3162809902 - 3128336653