

REGLAMENTO DE TRABAJO

El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa "TRILLADORA JERICO", domiciliada en el Municipio de Jericó, Departamento de Antioquia, para sus dependencias establecidas en el mismo Municipio, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o -- que se celebren con todos los trabajadores. (Artículos 107, 108, ordinal 10., Código Sustantivo del Trabajo).

CAPITULO I

CONDICIONES DE ADMISION

Artículo 10.- Quien aspire a ingresar como trabajador a la Empresa, -- deberá presentar personalmente una solicitud escrita, -- acompañada de la siguiente documentación:

a).-- Fé de bautismo o partida del registro civil que -- compruebe la edad.

b).-- Libreta militar y cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad postea según la edad.

c).-- Si el aspirante es menor de 18 años, autorización escrita de sus representantes legales para celebrar el contrato de -- trabajo, ó, en defecto de éstos, del Inspector del Trabajo, o del Al -- calde o Inspector de Policía en donde haya de efectuarse el trabajo.

d).-- Certificado de salud general expedido por un médi -- co graduado.

e).-- Certificado del último patrono con quien haya tra -- bajado en el que conste exclusivamente el tiempo de servicios, la in -- dole del trabajo desempeñado y el salario devengado.

Artículo 20.- Presentado lo anterior, la Empresa dirá al aspirante -- si lo admite o nó, o el día en que tomará esta decisión.

CAPITULO II

PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 30.- Admitido el aspirante, la Empresa podrá someterlo a un período de prueba, el cual no excederá en ningún caso de dos meses.

Artículo 40.- Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado unilateralmente el contrato, -- sin previo aviso.

El trabajador en período de prueba gozará de todas las prestaciones sociales a que sea obligada la Empresa, excepto del auxilio de cesantía si el contrato termina al vencerse dicho período ó antes.

Artículo 50.- Podrá la empresa celebrar con el aspirante un contrato de aprendizaje, cuya duración no puede exceder de seis meses, a menos que el Inspector del Trabajo autorice su ampliación -- hasta un año.

Artículo 60.- El contrato de aprendizaje deberá contener las siguientes estipulaciones:

Obvio que no me pertenece este mamotreto
J.T.G.

a) La profesión, arte u oficio materia del aprendizaje y los servicios queha de prestar el aprendiz.

b) El tiempo y lugar de enseñanza.

c) El salario, y si es todo o parte en especie, su valoración en dinero.

Artículo 7o.- El trabajador-aprendiz gozará de todas las prestaciones sociales, pero no estará protegido por el salario mínimo, legal o convencional.

Tanto la empresa como el aprendiz podrán dar por terminado unilateralmente el contrato mediante aviso escrito a la otra parte con siete (7) días de antelación. La empresa podrá prescindir del preaviso pagando igual período.

Artículo 8o.- El período de prueba y el contrato de aprendizaje deberán estipularse por escrito.

Artículo 9o.- Si expirados los períodos de prueba o de aprendizaje el trabajador continuare al servicio de la empresa, se entenderá vinculado por un contrato de trabajo de acuerdo con las normas generales. En este caso se considerará, para todos los efectos, que el contrato se inició con la prueba o el aprendizaje.

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 10.- Tienen el carácter de trabajadores accidentales o transitorios los que se vinculen a la empresa por períodos no mayores de un mes y en actividades distintas a las normales de la empresa.

Parágrafo.- Estos trabajadores no tienen derecho a prestaciones sociales, pero si estarán protegidos por las normas del salario mínimo, tendrán derecho al descanso dominical y a sobrerremuneración por jornada nocturna o suplementaria.

CAPITULO V

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 11.- La jornada de trabajo es de ocho (8) horas diarias, distribuidas así: de 7 a.m. a 11 a.m., de 12 m. a 2 p.m., y de 3 p.m. a 5 p.m., todos los días hábiles de la semana.

Los menores de dieciseis (16) años sólo estará obligados a trabajar seis (6) horas diarias, es decir, estarán excluidos del último turno.

Artículo 12.- Para el almuerzo se destina la hora de las 11 a las 12. En el turno de la mañana habrá un descanso de diez (10) minutos a partir de las 9 a.m., y en la tarde otro igual a partir de las 4 p.m.

CAPITULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 13.- Los límites establecidos en el artículo 11 sólo podrán excederse mediante permiso del Inspector del Trabajo y por períodos no mayores de cuatro (4) horas al día.

Parágrafo.- En casos de fuerza mayor, caso fortuito, o cuando sea indispensable realizar un trabajo de urgencia a fin de salvar o resguardar bienes de la empresa, ésta podrá exigir trabajo suplementario por el tiempo indispensable para prevenir el mal o remediarlo.

Artículo 14.- Unicamente en los casos contemplados en el artículo anterior será admisible el trabajo suplementario, y el que se presente fuera de tales casos no se considerará como tal.

Artículo 15.- El trabajo nocturno, o sea aquél que se realiza entre las seis de la tarde y las seis de la mañana, será remunerado con un 35% de recargo sobre el valor del trabajo diurno. El trabajo suplementario diurno se pagará con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y el suplementario nocturno, con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Artículo 16.- Los recargos a que haya lugar se pagarán a más tardar dentro de la semana siguiente a aquella en que se realice el trabajo suplementario o nocturno.

CAPITULO VII

DIAS DE DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 17.- Serán de descanso obligatorio remunerado los días domingos y, además, los siguientes: 1.º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1.º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1.º de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre, 25 de diciembre, jueves y viernes santos, ascensión del Señor y Corpus Christi. El descanso en estos días tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Artículo 18.- Cuando por motivos de fiesta no contemplada en el artículo anterior, la empresa suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiera realizado, o a compensarlo con trabajo en otro día hábil, el cual se remunerará como ordinario.

Artículo 19.- Cuando se trate de trabajos habituales en día domingo, la empresa fijará en lugar público del establecimiento, con doce (12) horas de anticipación, la lista de los trabajadores que no pueden disponer del descanso dominical, y el día y las horas en que pueden gozar del compensatorio.

Artículo 20.- Los trabajadores que hubieren laborado un año completo y continuo, tendrán derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones, consecutivos y remunerados con el salario que esté devengando el trabajador el día que comience a disfrutar de ellas.

Artículo 21.- Las vacaciones las concederá la empresa, oficiosamente o a petición del trabajador, dentro del año subsiguiente a aquél en que se hubieren ganado, avisando al trabajador con quince (15) días de anticipación.

Artículo 22.- Si se presentare interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a reanudarlas.

Artículo 23.- La empresa puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija de vacaciones simultáneas, y los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir un año de servicio.

Artículo 24.- La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación, para el desempeño de

comisiones sindicales, para asistir al entierro de compañeros, y en casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, siempre que se solicite el permiso previamente, estableciendo en forma debida el hecho que lo origina.

La empresa podrá descontar el salario correspondiente a tales permisos, o compensar dicho tiempo con trabajo en horas distintas de la jornada ordinaria de trabajo.

CAPITULO VIII

SALARIO MINIMO

Artículo 25.- El salario mínimo que rige dentro de la empresa es el de dos pesos (\$2.00) diarios, o sea el legal, para aquellos trabajadores obligados a trabajar jornadas completas de ocho (8) o más horas.

A aquellos trabajadores obligados a laborar menos de ocho (8) horas, por disposición de la ley o por convención, se les computará el salario mínimo con referencia a las horas que trabajan, a razón de veinticinco centavos (\$0.25) la hora-servicio.

Artículo 26.- Podrá fijarse un salario mínimo superior al legal en pacto o convención colectiva, o en fallo arbitral.

CAPITULO IX

MODALIDADES DEL SALARIO

Artículo 27.- El pago del salario se verificará en el lugar mismo del trabajo, por períodos iguales y vencidos, en moneda legal colombiana, al trabajador o a la persona que él designe por escrito.

Artículo 28.- El salario de los obreros se estipula por días, y se pagará los días sábado al terminar la jornada ordinaria de trabajo. El salario del administrador se estipula por meses, pagando el último día de cada mes.

Artículo 29.- En caso de que la empresa suministre salario en especie (manutención, alojamiento o vestido) deberá evaluarse expresamente en el respectivo contrato, y en su defecto, se estimará pericialmente.

CAPITULO X

SERVICIOS MEDICOS - MEDIDAS DE SEGURIDAD. RIESGOS PROFESIONALES - PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO - NORMAS SOBRE HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 30.- En lo referente a los puntos de que trata este Capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas contenidas en el Reglamento Especial de Higiene y Seguridad aprobado por la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 31.- Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratui-

ta, ni hacerle dádivas.

CAPITULO XII

ORDEN JERARQUICO

Artículo 32.- La autoridad dentro de la empresa se ejercerá según el siguiente orden jerárquico:

Por uno de los dueños, quien obra como gerente, señor Jose Ma. Posada.

Por uno de los dueños, señor Antonio J. Peláez M.

Por el Administrador.

Por la Directora.

CAPITULO XIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE DIECISEIS AÑOS

Artículo 33.- La empresa no empleará mujeres embarazadas, ni menores de dieciseis (16) años, en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. Tampoco empleará mujeres embarazadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas. No se emplearán menores de dieciseis (16) años en jornadas nocturnas.

CAPITULO XIV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES/

Artículo 34.- Son obligaciones especiales de la empresa:

1a.- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que granticen razonablemente la seguridad y la salud.

2a.- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

3a.- Dar al trabajador que le solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor y el salario devengado.

4a.- Hacerle practicar al trabajador, a la expiración del contrato, examen sanitario, y darle la certificación del caso, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico.

5a.- Pagar al trabajador los gastos razonables de vivienda y regreso.

6a.- Cumplir el Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Artículo 35.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1a.- Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados.

2a.- No comunicar a terceros, salvo autorización expre-

sa, las informaciones que tenga sobre su trabajo.

3a.- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

4a.- Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

5a.- Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.

Artículo 36.- Queda prohibido a la empresa:

1o.- 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 las retenciones por concepto de cuotas sindicales, de cuotas ordenadas por cajas de ahorro en forma legal, y de cuotas con destino al seguro social obligatorio. También podrá retenerse hasta un 50% de tales salarios y prestaciones para cubrir créditos de cooperativas, a petición legal de éstas.

2o.- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa.

3o.- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que sea admitido en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

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

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

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

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

8o.- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 3o. del Artículo 34 de este Reglamento signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de lista negra.

9o.- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Artículo 37.- Queda prohibido a los trabajadores:

1o.- Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados.

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

3o.- Conservar armas en el sitio del trabajo.

4o.- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar del trabajo.

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

60.- Hacer coleccionar, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares del trabajo.

70.- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

80.- Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado.

CAPITULO XV

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 38.- Se establece la siguiente escala de faltas de asistencia:

- a) Retardo hasta de dos horas.
- b) Falta al trabajo durante medio día.
- c) Falta al trabajo durante un día.
- d) Falta al trabajo por dos a seis días.
- e) Falta mayor de seis días.

Artículo 39.- Las faltas y retardos de que se habla en el artículo anterior, siempre que sean injustificadas, acarrearán las siguientes sanciones:

- A) Suspensión durante medio día.
- b) Suspensión durante un día.
- c) Suspensión durante dos días.
- d) Suspensión durante seis días.
- e) Despido definitivo.

Artículo 40.- La reincidencia en las faltas de los ordinales a) y b) ocasionará el doble de las sanciones estipuladas. La reincidencia en las de los ordinales c), d) ocasionará el doble de las sanciones, y a la tercera vez justificará el despido definitivo.

Artículo 41.- La empresa no pagará el salario correspondiente al tiempo de la falta o retardo, ni al de la suspensión.

Artículo 42.- Las sanciones serán impuestas por el Administrados, mediante notificación personal y escrita al trabajador o trabajadores afectados, quienes gozarán de un plazo de 24 horas a partir de tal momento para presentar sus descargos. El Administrador decidirá dentro de las 12 horas siguiente, y si insistiere en la sanción, el trabajador podrá recurrir a la gerencia, y ésta definirá el asunto dentro de los 2 días siguientes.

Parágrafo.- Para los efectos de este artículo, los trabajadores podrán asesorarse del sindicato a que pertenezcan.

CAPITULO XVI

RECLAMOS Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 43.- Los reclamos de los trabajadores deberán ser presentados por escrito al Administrador, quien tendrá un plazo de 6 días para estudiarlos y recoger la información que considere pertinente; al cabo de este término pasará el reclamo, con un informe personal, al gerente, el cual decidirá dentro de los 3 días siguientes.
Parágrafo.- Para los reclamos de que se habla, los trabajadores podrán asesorarse del sindicato a que pertenezcan.

CAPITULO XVII

CLAUSULA DE RESERVA

Artículo 44.- En los contrato de duración indeterminada se entenderá que tanto la empresa como el trabajador tienen la facultad de darlos por terminados en cualquier tiempo, unilateralmente, mediante aviso escrito dado a la otra parte con antelación no inferior al período que regule los pagos. Esta reserva se estatuye con base en el artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 45.- La empresa podrá prescindir del preaviso pagando al trabajador el salario correspondiente a uno de los períodos que regulen el pago, y en todo caso, estará obligada a pagar previamente todas las prestaciones y salarios que adeude al trabajador.

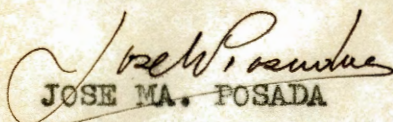
CAPITULO XVIII

PUBLICACION Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Artículo 46.- Dentro de los 15 días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria de este Reglamento, o 15 días después de haber quedado en firme la resolución de objeciones, la empresa debe publicarlo en el lugar del trabajo, mediante fijación de dos copias en caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos. Con el Reglamento se publicará la resolución aprobatoria, o la de objeciones en su caso.

Artículo 47.- El presente Reglamento empezará a regir 8 días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

(La empresa "Trilladora Jericó" pertenece a la Curia Episcopal de Jericó, a Antonio J. Peláez M., a J. Posadas y Cia., y a José Ma. Posada, quienes no tienen sociedad legalmente constituida. Obra como gerente el último de los nombrados, quien firma este Reglamento).


JOSE MA. POSADA

Trilladora Jericó - Municipio de Jericó, Antioquia.-