

VERSIÓN DE DOCUMENTOS				
VER	FECHA	PAG	APROBO	DESCRIPCION DE CAMBIOS
0	28/03/2005	24	NAUM FRANCO MATEUS	Documento original
1	22/04/2013	27	ALEXA MILENA QUIRIFE BOHORQUEZ	Se codifica de acuerdo al sistema Se incluyó dentro de la modificación, capítulo de acoso laboral, modificaciones en salud ocupacional y normas de higiene.
2	08/03/2016	30	DANIEL ANTONIO CORONEL MEJIA	Modificación de directrices estratégicas

## PRINCIPIOS Y VALORES

### MISION

Somos una entidad privada sin ánimo de lucro, de carácter corporativo y gremial, enfocados en llevar por delegación legal el registro mercantil, en nuestro rol como agencias de desarrollo productivo promovemos el crecimiento del sector empresarial y el fortalecimiento de la competitividad regional.

### VISIÓN

Para el 2025 seremos líder en la creación de contenidos de impacto para aumentar la formalización empresarial y el emprendimiento regional, a través de un portafolio de servicios pertinente que genere valor agregado y seguridad jurídica para los empresarios y la región.

### POLÍTICA DE CALIDAD

En la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano queremos garantizar seguridad en la prestación de servicios registrales y contribuir al desarrollo empresarial en la región, por lo cual nos comprometemos a prestar eficaz y eficientemente los servicios registrales y empresariales, a diseñar, gestionar y ejecutar programas que aumenten la confianza y satisfacción de nuestros grupos de interés, a través de métodos de trabajo cuya finalidad es la mejora continua y formación permanente del talento humano que apropia en sus actividades los principios y valores corporativos.

### POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano, asume el compromiso de proteger la salud y la seguridad integral de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral mediante la planeación, implementación, seguimiento y mejoramiento continuo del SG-SST, por tanto, mantiene en condiciones seguras y saludables los lugares de trabajo, con la responsabilidad de cumplir con la legislación nacional en seguridad y salud en el trabajo.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos por la alta dirección, se destinarán los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los riesgos que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer el bienestar y eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional.

Garantizar las condiciones de bioseguridad en los ambientes de trabajo y desarrollo de actividades que evitan el contagio, propagación de agentes

epidemiológicos y la debida participación e implementación de los protocolos, junto con el fomento de una cultura de autocuidado y responsabilidad de todos los colaboradores.

## VALORES CORPORATIVOS

La ética, el respeto de las leyes y el cumplimiento fiel de las obligaciones legales son normas inquebrantables de la conducta.

Nuestra actividad interna se caracteriza por la transparencia, responsabilidad y rectitud en el ámbito laboral. Trabajamos con gran vocación de servicio para los microempresarios, el sector comercial, nuestros empleados y la comunidad en general, comprometidos por el desarrollo integral de la región.

El esfuerzo personal, la lealtad, la honestidad, la responsabilidad con la entidad y eficiencia en el trabajo, son los únicos factores de progreso al interior de la entidad. El trabajo en equipo y la participación de todos son elementos esenciales en la administración de la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

- ❖ Nuestras acciones diarias se inspiran en el **Respeto** por las personas, por sus derechos, opiniones intereses y principios.
- ❖ Cada colaborador ofrece lo máximo de sí mismo para que la entidad brinde el mejor **Servicio**.
- ❖ Administramos nuestra capacidad técnica, humana y financiera para responder satisfactoriamente al **Compromiso** adquirido.
- ❖ Asumimos con **Responsabilidad** los resultados de nuestros actos y decisiones.
- ❖ Unimos talentos y esfuerzos, **Trabajamos en Equipo** para el logro de objetivos comunes, escuchamos a todos con atención, valoramos la diversidad de opiniones.
- ❖ Servimos con **Calidez** brindando un trato digno y cordial a las personas que a diario nos rodean.
- ❖ Oramos con **Honestidad**, somos una entidad generadora de confianza, sustentada en la honradez y transparencia de nuestras acciones.

## PRINCIPIOS DE TALENTO HUMANO

Como funcionario de la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano,

1. Escucho con interés los requerimientos e inquietudes de mi cliente y los transmito de inmediato a mi líder, con propuestas concretas que nos permitan anticiparnos a sus deseos y superar sus expectativas.
2. Me siento orgulloso de hacer las cosas bien y cada día mejor, teniendo como referencia los estándares de calidad.
3. Brindo un trato cordial y respetuoso a todos mis clientes, durante toda la jornada, con una sonrisa amable, mirándolo a los ojos y mi postura corporal transmite respeto e interés.
4. Proyecto una imagen profesional: me destaco por mi estricta puntualidad, mantengo una impecable presentación personal y mi área de trabajo siempre está en perfecto orden y aseo.
5. Manejo con discreción y extrema prudencia la información de mis clientes e invitados.

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### PREAMBULO

El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano domiciliada en la calle 30 N° 16ª- 25, de la ciudad de Saravena y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

### CAPITULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

**Saravena** Cll 30 16a 25 Av. Incora / PBX: 8891988 / Cel: 3203021117  
**Araucanía** Cll 2 5 25 | **Tame** Cra 14 17 39  
contactenos@cpiedemonte.co  
[www.camarapiedemonte.com](http://www.camarapiedemonte.com)



**ARTÍCULO 1.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la CAMARA DE COMERCIO DEL PIEDEMONTE ARAUCANO deberá para su registro como aspirante cumplir los siguientes requisitos:

1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
2. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
3. Acreditar como mínimo el nivel de estudios exigido para uno de los cargos de acuerdo al manual de funciones y perfil del cargo. Estos se acreditarán mediante certificaciones, diplomas, actas de grado o títulos otorgados por las instituciones correspondientes con los registros y demás documentos idóneos.
4. Acreditar la experiencia laboral exigida para cada uno de los cargos de acuerdo al manual de funciones, mediante constancias escritas expedidas por la autoridad competente de las respectivas entidades oficiales o privadas. Cuando el interesado haya ejercido su profesión en forma Independiente, deberá demostrar mediante una declaración extra juicio.
5. Todos los demás documentos y certificados que de acuerdo a la naturaleza del cargo, la entidad considere necesarios, en los términos establecidos en el procedimiento de talento humano.

**PARAGRAFO:** 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 que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

## CAPITULO III TIPOS DE CONTRATOS

**ARTÍCULO 2:** La Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano, establece los

siguientes tipos de contrato para la vinculación del personal.

1. **CONTRATO LABORAL A TERMINO FIJO:** Hace referencia a aquellas que se establecen mediante relación laboral a término fijo, de acuerdo a la legislación vigente. Siempre debe constar por escrito.
2. **CONTRATO LABORAL A TERMINO INDEFINIDO:** Hace referencia a toda la vinculación de personal por un término indefinido de acuerdo a las modalidades establecidas en la legislación vigente. Puede ser verbal o escrito.
3. **CONTRATO DE APRENDIZAJE:** Es una forma especial del Derecho Laboral que busca facilitar el desarrollo de los aprendizajes adquiridos durante la etapa de formación teórica, de aprendices y estudiantes universitarios, a cambio que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación. (Ley 789, 2002)

**ARTICULO 3.** Además de las obligaciones que se establecen en el código Sustantivo de trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

Facilitarle todos los medios para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.

Pagarle la remuneración según escala establecida en el respectivo contrato de acuerdo a lo establecido por la ley.

Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que se presentan relativas a la profesión u oficio que hubiese aprendido.

**ARTÍCULO 4:** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 5:** El término del contrato de Aprendizaje no puede exceder de dos (2) años y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual, el cual por ningún caso constituye salario y empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

## CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 6:** La Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano una vez

admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

**ARTÍCULO 7:** 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, num. 1°).

**ARTÍCULO 8:** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 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 meses.

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

**ARTICULO 9:** PERIODO DE PRUEBA EN CASO DE ASCENSO. Si el trabajador es ascendido, y en ocasión a ello debe desarrollar actividades completamente diferentes a las que siempre ha desarrollado, se pactara un periodo de prueba para que el empleador tenga la oportunidad de evaluar y apreciar, las aptitudes, actitudes y destrezas del trabajador en su nuevo puesto de trabajo.

**PARÁGRAFO 1.** En caso que el empleador considere que el trabajador no se desempeña satisfactoriamente en el nuevo cargo, procede a revocar el ascenso, sin que por ello pueda terminar el contrato de trabajo. A lo sumo podrá regresar al trabajador a su puesto inicial.

**ARTÍCULO 10:** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

## CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

### ARTICULO 11. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS:

Son trabajadores Accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no

mayor de un mes y de índole distinta de las actividades normales de la entidad. Dichos trabajadores solo tendrán derecho al pago del descanso de los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

## CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

**ARTICULO 12.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables. Los días laborables para el personal administrativo y operativo son de lunes a viernes.

**Mañana:**

7:00 a.m. a 12:00 m.

**Hora de almuerzo:**

12:00 m. a 2:00 p.m.

**Tarde:**

2:00 p.m. a 6:00 p.m.

**Sábado:** solo en caso de eventos empresariales liderados por la entidad y/o eventos de formación para empleados.

Hora de entrada: de acuerdo a la programación del evento

Hora de salida: de acuerdo a la programación del evento

**ARTÍCULO 13:** La jornada efectiva de trabajo se inicia en el sitio o área de labor habitual señalada por los jefes inmediatos, no en las áreas dedicadas a recepción, aseo o alimentación. El tiempo dedicado a trasladarse al sitio de trabajo no hace parte de la jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 14:** Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada de trabajo anotada los siguientes trabajadores:

Los que desempeñan cargos de confianza o de manejo.

Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.

**ARTICULO 15:** La Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano no reconocerá horas extras de trabajo sino cuando expresamente las exija, en los casos que les autoriza la ley y especialmente, cuando se requiera aumento de la jornada por fuerza mayor, caso fortuito, por amenaza de ocurrir algún accidente o cuando para la empresa sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en circunstancias especiales.

PARÁGRAFO Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos 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 la jornada diaria se dividirá en dos, entre las cuales habrán dos periodos de descanso para los trabajadores que duraran diez minutos en cada jornada. (L. 50/90, art. 21).

## CAPITULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

**ARTICULO 16.** Se denomina trabajo diurno, el comprendido entre las 6:00am y las 10:00pm. El trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00pm y las 6:00am. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria máxima legal.

**ARTICULO 17.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) Horas diarias mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por este, siempre que la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano en vista de esta autorización, considere efectuarlo en caso necesario.

**PARÁGRAFO:** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que se ocupen de actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia

### ARTICULO 18. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS

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 diurno a excepción de la jornada prevista en el artículo 26 de la ley 789/2002.

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

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

Cada uno de los recargos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, Sin acumularlo con alguno otro.

**ARTICULO 19.** El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

**ARTICULO 20.** La Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a

sus trabajadores, según lo establecido en el artículo 19 de este reglamento.

PARÁGRAFO: En ningún caso las horas extras diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos

(2) horas diarias y doce (12) semanales.

## CAPITULO VIII

### DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

**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, 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.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).
- 4.

**PARAGRAFO 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 tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5º).

**PARAGRAFO 2.** Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del 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 con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales

previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

**PARAGRAFO 3.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese 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 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

**Aviso sobre trabajo dominical.** Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público de la Cámara, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación de trabajadores 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 (CST, art. 185).

**ARTICULO 22.** El descanso en los días domingos y los demás días 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 (L. 50/90, art. 25).

**ARTICULO 23.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o 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).

**ARTICULO 24. REMUNERACION:** El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

## CAPITULO IX PERMISOS

**ARTICULO 25:** La Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el perjuicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en

caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en sus caso al servicio médico correspondiente, para atender asuntos de índole personal o familiar, desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros siempre que avisen con la debida oportunidad al Director Administrativo y/o al Presidente(a) Ejecutivo(a) de la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano y en que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la institución. La concesión de permisos mencionados estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad domestica la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. El permiso oscilara entre 1 y tres días de acuerdo a las circunstancias particulares a cada caso y según criterio del funcionario competente;
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de

Antelación y el permiso se concederá a un número que no exceda del diez por ciento (10%) de los trabajadores.

1. Cuando se trate de atender asuntos de carácter personal o familiar, el aviso debe darse con dos (2) días de antelación, y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del hecho que genera la necesidad del permiso.
2. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al médico) el aviso se dará con antelación que las circunstancias permitan.

**PRÁGRAFO 1:** Los permisos solicitados en caso de calamidad doméstica, entierro de compañeros, asuntos personales o familiares y ejercicio del derecho al sufragio, no excederán de ocho (8) horas dentro de una misma jornada de trabajo, si excede deberá solicitarse una licencia la cual será concedida a discreción del Presidente(a) Ejecutivo(a), quien determinara en su caso si es o no remunerada.

**PARÁGRAFO 2 EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** Durante el periodo

de las suspensiones contempladas en el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, no se extingue definitivamente el vínculo jurídico entre empleado y empleador, solo se interrumpe para el trabajador el servicio prometido, y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del patrono, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores.

Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías, jubilaciones y prestaciones extralegales.

ARTICULO 26. AUSENTISMO LABORAL: La ausencia laboral o ausentismo consiste en que un trabajador no se presente físicamente en el lugar de trabajo durante las horas correspondientes a la jornada laboral. Existen distintas formas de ausentismo según sus causas:

Previsible y justificado. Sucede cuando el Trabajador avisa previamente a la empresa de su ausencia.

No previsible y sin justificación. En este caso, el trabajador abandona el puesto sin autorización, ni aviso expreso ya sea por causas personales o por alguna enfermedad repentina o accidente.

Virtual. Este tipo de ausentismo se presenta cuando el Trabajador sí acude al lugar de trabajo pero dedica su tiempo a elaborar tareas ajenas a su actividad laboral.

## CAPITULO X SALARIO

ARTICULO 27: La Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tareas etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.

PARÁGRAFO: En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos mensuales más el factor prestacional correspondiente a la Cámara de

Comercio del Piedemonte Araucano 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.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la EPS, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades y de las EPS, y Fondos de Pensiones Obligatorias, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

ARTICULO 28: Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores.

ARTÍCULO 29: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, e inmediatamente después del cese por periodos mensuales.

ARTÍCULO 32: El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito ante el Departamento de Contabilidad y Finanzas así:

El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por el trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del periodo al que fueron causados.

## CAPITULO XI

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

ARTÍCULO 33: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, elegida por el trabajador en donde aquellos se encuentren inscritos.

ARTICULO 34: Será obligación de la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano y la EPS, a la que cada trabajador se encuentre afiliado, velar por la salud, seguridad e higiene de sus trabajadores a su cargo. Igualmente la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano se compromete a garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en Medicina Preventiva y del Trabajo, y de Higiene y Seguridad Industrial, de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 35: Todo Trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarse al Departamento de control interno y Gestión Humana de la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la EPS, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se hubiere ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos pertinentes, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad física para dar aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 36: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordena la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes señalados, perderá el derecho de la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 37: El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al decreto 2351 de 1965 articulo 7 numeral 15.

ARTICULO 38: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y particular a las que ordene la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano, para prevención e las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 39: En caso de accidente de trabajo, el jefe o director de la respectiva dependencia, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTICULO 40: En caso de accidente no mortal, aun el más leve de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicara inmediatamente a la oficina de Control interno y Gestión Humana de la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano, para que este procure los primeros auxilios, prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno y de cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 41: La Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios.

Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado al trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 42: De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancia en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y declaración sintética de los hechos.

## CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 43: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

Respeto y subordinación a los superiores

Respeto a sus compañeros de trabajo.

Procurar colaboración y diligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad de colaboración en el orden moral y disciplina general de la entidad.

Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

Hacer las observaciones reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

Ser verídico en todo caso.

Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Cámara de Comercio del piedemonte Araucano.

Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos de cómputo y/o instrumentos de oficina y evitar los accidentes de trabajo.

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 Empleados.

Atender a las indicaciones que la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano haga por medio de carteleras, circulares o anuncios, instrucciones, procedimientos, entre otros, relacionados con la prestación del servicio.

Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes, proveedores, contratistas y



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



usuarios de la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano y a sus trabajadores o dependientes.

**Saravena** Cll 30 16a 25 Av. Incora / PBX: 8891988 / Cel: 3203021117  
**Araucanía** Cll 2 5 25 | **Tame** Cra 14 17 39  
contactenos@cpiedemonte.co  
[www.camarapiedemonte.com](http://www.camarapiedemonte.com)



## CAPITULO XIII ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 44: El orden jerárquico de acuerdo a los cargos existentes en la Cámara de Comercio es el siguiente:

En la Dirección general

La Junta Directiva.

La Presidencia Ejecutiva.

Vicepresidente Ejecutivo.

Director(a) Administrativo y de Calidad

Director(a) Jurídico (a) y registros Públicos

Director(a) Financiero

Director(a) Desarrollo Empresarial

El Presidente(a) Ejecutivo(a) tiene a su cargo todo el personal de la entidad, Existen Directores de Departamento a cuyo cargo están los diferentes colaboradores, cada uno de las personas que tengan trabajadores bajo su responsabilidad y mando, están obligados a exigir el cumplimiento de los reglamentos de la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano y vigilar directamente las actividades atendiendo a las necesidades del personal bajo su dependencia, supervisando las labores de cada uno, manteniendo el orden y la disciplina y realizar las observaciones y correcciones a que hubiere lugar, con la obligación de informar al superior respectivo por escrito a Presidente(a) Ejecutivo(a) y/o Director Administrativo y de Calidad, de todas las irregularidades que observe en el servicio a su cargo.

PARAGRAFO: La estructura Jerárquica de La Cámara De Comercio del Piedemonte Araucano se encuentra definida en organigrama interno de la entidad, En todo caso hará parte integral de este reglamento.

## CAPITULO XIV

### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CAMARA DE COMERCIO DEL PIEDEMONTE ARAUCANO Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 45: Son obligaciones especiales de la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano:

Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

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

Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto el establecimiento mantendrá los elementos necesarios según reglamentación de las autoridades sanitarias.

Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

Guardar Absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

Conceder al trabajador las licencias y/o permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el capítulo IX de este reglamento.

Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta su concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él conviven.

Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

Conceder a los trabajadores que estén en el periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo. La trabajadora deberá presentar ante el jefe respectivo la certificación médica en que conste que alimenta su bebé y en qué horas del día.

Conservar el puesto a las personas que están disfrutando de los descansos remunerados o por licencias de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos.

Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de cada una de ellas.

Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto por las leyes.

**ARTÍCULO 46:** Son obligaciones especiales del trabajador:

Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los procesos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano o sus representantes según el orden jerárquico establecido en el artículo 43 de este reglamento

No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda causar perjuicios a la Cámara de Comercio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural por el uso de las cosas, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

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

Comunicar oportunamente a la Cámara de Comercio las observaciones que estimen conducentes a evitarles daños y perjuicios.

Prestar la colaboración posible en caso de Siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace a las personas o las cosas de la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la E.P.S a que se encuentren inscritos los trabajadores de la Cámara de Comercio o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Registrar en las oficinas en la Cámara de Comercio actualización de su respectiva Hoja de vida así como su domicilio y dirección, además dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

Someterse al control y vigilancia para el cumplimiento en los horarios de la Cámara de Comercio entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de las mismas.

Ejecutar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña, tales como colaboración y apoyo a los diferentes departamentos de la cámara de comercio del piedemonte Araucano, realizar mantenimiento simple y rutinario de los equipos de cómputo, materiales y herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y del sitio de trabajo.

Evitar e impedir la pérdida o desperdicio de equipos, muebles, papelería, útiles de trabajo, energía y otros elementos materiales de la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

Usar el uniforme o vestido adecuado, de acuerdo con su oficio y portar dentro de las instalaciones de la Cámara de Comercio la escarapela que lo identifica por su nombre y la dependencia en la cual cumple sus labores.

ARTÍCULO 47: Se prohíbe a la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano:

Deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa a estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, Y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% del salario y prestaciones, para cubrir los créditos, en la forma y en los casos en que la ley lo autorice.

Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera las condiciones de este.

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

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

Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

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

Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, adoptar el sistema « Lista Negra" cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

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

**ARTÍCULO 48:** Se prohíbe a los trabajadores:

Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, muebles y herramientas sin permiso de la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

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

Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Cámara de Comercio excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

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.

Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propagandas en los lugares de trabajo.

Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse, lo mismo que incitar al personal al desconocimiento de órdenes superiores.

Usar los útiles o herramientas suministradas por la Cámara de Comercio en objetivos distintos del trabajo contratado.

Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la Cámara de Comercio o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus directivos y trabajadores o información política de cualquier género.

Recibir visitas en horas de trabajo.

Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe.

Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo

Hacer uso desmesurado de los teléfonos para efectuar llamadas locales, nacionales e internacionales sin expresa autorización del director del departamento administrativo

Dañar el material o equipo por descuido, negligencia o mala fe.

Perder tiempo o conversar frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros

Salir de las dependencias de la Cámara de Comercio sin autorización durante las horas de trabajo o abandonar el trabajo antes de la hora en que termine la respectiva sección de la jornada o turno, a menos que se le conceda autorización.

Dormir, comer, jugar durante las horas de trabajo y fumar dentro de las instalaciones de la Cámara de Comercio.

Vender, cambiar o regalar vestuario, productos o equipos que le suministre la Cámara de Comercio.

Fijar papeles, carteles, pintar avisos de cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas, para tal fin, sin la correspondiente autorización.

Hurtar o apropiarse de objetos de propiedad de la Cámara de Comercio, de los compañeros, o de los usuarios y clientes.

No avisar oportunamente a la Cámara de Comercio cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo, incluso en caso de incapacidad para trabajar expedida por EPS.

Hacer trabajos dentro de la Cámara de Comercio en beneficio propio o de terceros, distintos a las labores propias o asignadas por la entidad.

Usar medios de distracción durante el trabajo, tales como radios, televisores, Juegos, revistas, entre otros.

## CAPITULO XVIII SOBRE EL ACOSO LABORAL

Mecanismos de prevención y procedimiento interno para su solución

ARTICULO 49. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral



previstos por la Empresa: CAMARA DE COMERCIO DEL PIEDEMONTE ARAUCANO, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía que entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente de la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 50. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de enero 23 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven  
Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 51. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

La Empresa tendrá un comité de convivencia laboral, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

El comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que refieren los artículos anteriores.

Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar

conductas o circunstancias de Acoso Laboral.

Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstituir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas,

manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de Acoso Laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 90 de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,

Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá por lo menos cada dos meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de Acoso Laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de Acoso Laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiera lugar, a las personas involucradas; la recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de Acoso Laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

De otra parte, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del artículo 90 de la ley 1010 de 2006, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del Reglamento Interno de Trabajo, fueron escuchadas por la empresa, de lo cual se dejó la respectiva constancia, sin que tales opiniones fuesen obligatorias y sin que eliminasen el poder de subordinación laboral.

## CAPITULO XV

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 52: La Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano no impondrá a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

ARTÍCULO 53: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

Retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficientes, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención verbal, por segunda vez llamado de atención por escrito, por tercera vez memorando con copia a la hoja de vida, por cuarta multa de la décima parte de un día, por quinta vez suspensión en el trabajo por tres días.

La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Cámara de Comercio, implica por primera vez, suspensión en el trabajo por tres (3) días y la segunda vez suspensión en el trabajo por ocho (8) días.

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 por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo por quince (15) días.

La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez suspensión en el trabajo por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo por quince (15) días.

PARÁGRAFO: Si se produce el daño de mobiliario, equipo o herramientas de trabajo por culpa o dolo del trabajador, la primera vez que suceda siempre y cuando el valor del daño no exceda de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, se cobrará el valor de la reparación, sin que el valor de lo deducido diariamente del salario exceda el límite señalado en el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si el valor de la reparación excede de dos (2) salarios mínimos legales mensuales, además del pago de su reparación será suspendido en sus labores por dos (2) días.

ARTÍCULO 54: Constituyen faltas graves:

Retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por sexta vez.

Retardo hasta de una (1) hora por tercera vez en la hora de entrada sin excusa suficiente.

La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez.

La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente

Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

## CAPITULO XVI

### JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 55: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el Código Laboral Colombiano, y demás disposiciones aplicables

para el caso a saber, así:

por parte del patrón:

el haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.

Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

Todo acto grave de violencia, injuria, o malos tratos en que incurra el trabajador, fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

Todo daño material causado intencionalmente a los edificios obras, maquinaria, materias primas instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.

Cualquier violación grave de sus obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con el artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectiva, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente documento.

La detención preventiva del trabajador por mas de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto

El que el trabajador rebele los sectores técnicos o comerciales, o de conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de las labores análogas, cuando no se corrija en el plazo razonable a pesar del requerimiento del patrón. para dar aplicación a esta causal, según el decreto 1373 de 1966 artículo segundo debe ceñirse al siguiente procedimiento:

El patrono requerirá al trabajador dos (2) veces cuando menos, por escrito. Mediante uno u otro aviso por un lapso no inferior de ocho (8) días.

Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentara a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes,

si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se le hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

La sistemática inexecución sin razones validas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.



La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

La ineptitud para realizar la labor encomendada.

El reconocimiento del trabajador de la pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio de la empresa, esta causal solo procederá cuando se trate cuando se trate de la pensión plena de acuerdo a la ley, la convención, el pacto colectivo o el Laudo Arbitral.

La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa, no podrá efectuarse si no al vencimiento de dicho lapso, y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 y 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Por parte del trabajador:

El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el conocimiento o la tolerancia de este.

Cualquier acto del patrón o de sus representantes que indica al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

Todas las circunstancias que el trabajador no pueda proveer en el contrato de trabajo y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrón no se allane a modificar.

Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrón al trabajador en la presentación del servicio.

El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

La exigencia del patrono sin razones válidas de la presentación de un servicio distinto de aquel para el cual se le contrato.

Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o del presente reglamento.

**PARÁGRAFO.** La parte que termina unilateralmente el Contrato de Trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, causa o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causa o motivos distintos.

## CAPITULO XVII DESPIDO EN CASOS ESPECIALES

ARTICULO 56. Cuando la empresa considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores ya sea total o parcialmente en forma transitoria o

definitiva deberá solicitar autorización previa del ministerio de trabajo, en la que explicara los motivos y acompañara las correspondientes justificaciones si fuera el caso.

ARTICULO 57. En los caso de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, la empresa dará inmediato aviso al inspector de Trabajo correspondiente, al fin de que compruebe esa situación.

PARÁGRAFO. Los casos previstos los artículos de este capítulo se tramitaran con arreglo a lo dispuesto por el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso.

## CAPITULO XVIII

### PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIONES DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 58: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Cámara a través de la presidencia ejecutiva, oirá al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos de los representantes de la organización sindical a la que pertenece en todo caso se dejara constancia escrita de los hechos y la decisión de la Cámara de imponer o no la sanción definitiva. No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria que se imponga con la omisión de este trámite.

## CAPITULO XVII

### RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

TRAMITACIÓN ARTÍCULO 59: Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Departamento de Control Interno y Gestión Humana de la entidad, y/o Presidente Ejecutivo (a), quienes oirán y resolverán en justicia y equidad.

## CAPITULO XIX PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 60: Las prestaciones sociales son pagos que el empleador hace al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma.

ARTICULO 61. PRIMA DE SERVICIOS: Es una prestación social legal cuyo sentido es el de participar al 'trabajador de los beneficios económicos obtenidos por la empresa (aunque este pago no depende de si la empresa obtuvo o no ese

beneficio).

PARÁGRAFO 1: Equivale a 30 días de salario por año, pagaderos en forma semestral por partes iguales y proporcionalmente por fracción igualo superior a tres meses de servicio en el respectivo semestre. La prima del primer semestre se paga antes del 30 de junio y la del segundo semestre antes del 20 de diciembre

PARÁGRAFO 2: Tienen derecho a esta prestación, todos los empleados vinculados laboralmente a la institución, que hayan laborado en la empresa proporcionalmente al tiempo laborado y aplicando una regla de tres.

ARTICULO 62. CESANTIAS: Es una prestación social a la cual tiene derecho el trabajador cuando queda cesante al culminar el contrato de trabajo. Equivalen a un salario por año laborado o proporcional por fracción de año.

PARÁGRAFO 1: Tienen derecho al reconocimiento de esta prestación, todos los empleados vinculados laboralmente a la institución, exceptuando aquellos que pertenecen al régimen de salario integral.

PARÁGRAFO 2: La ley obliga a que la empresa consigne en un fondo de cesantías, elegido por el empleado, antes del 15 de febrero las cesantías causadas en el año anterior.

ARTICULO 63 INTERESES SOBRE LAS CESANTIAS: Es el rendimiento financiero de carácter legal que todos los empleadores están obligados a pagar a sus trabajadores, independientemente de que estén o no afiliados a un fondo de cesantías. Se les paga a todos los empleados a quienes se les causa o liquida parcial o definitivamente las cesantías.

PARÁGRAFO: Los intereses a las cesantías se liquidan a razón del 12% anual y proporcional al número de meses laborados durante el respectivo año sobre el valor de las cesantías causadas. Se paga directamente al trabajador durante el mes de enero del año siguiente a la consolidación de las cesantías o en las fechas de retiro del trabajador o " simultáneamente con la liquidación parcial de las cesantías

ARTICULO 64 DOTACIÓN: Los empleados que laboren en la Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano y que devenguen un monto no superior a dos salarios mínimos legales vigentes, tendrán derecho a la dotación apropiada a la labor que desempeña.

ARTICULO 65 AUXILIO DE TRANSPORTE: Este subsidio tiene por finalidad ayudar económicamente al trabajador para su desplazamiento desde su residencia al sitio de trabajo y se pagará mensualmente.

PARAGRAFO 1: Tiene derecho a este pago todos los empleados que devenguen hasta dos salarías mínimos legales mensuales vigentes.

PARÁGRAFO 2: Este subsidio no se pagara en las siguientes situaciones:

Durante el tiempo de las incapacidades

Durante el disfrute de las vacaciones.

Cuando el trabajador reside en un lugar donde no requiere utilizar transporte para

Llegar al sitio de trabajo.

Cuando la institución presta este servicio directa o gratuitamente.

ARTICULO 66. VACACIONES: Los trabajadores que presten sus servicios durante un (1) año, a esta empresa tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Los sábados no se cuentan como día hábil para el cómputo del disfrute del tiempo vacacional, ya que la entidad no labora este día.

ARTICULO 67. La época de vacaciones debe ser señalada por la entidad a más tardar dentro del año subsiguiente y estas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La cámara dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTICULO 68. INTERRUPCION. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

PARAGRAFO1. En caso de presentarse interrupción en las vacaciones se debe dejar por escrito por parte del jefe inmediato y visto bueno del presidente ejecutivo (a).

ARTICULO 69. COMPENSACIÓN EN DINERO: Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero; pero empleador y el trabajador podrán acordar por escrito previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, siempre y cuando la otra mitad sea disfrutada por el trabajador.

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año

Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

PARÁGRAFO 2: La época de vacaciones debe ser señalada por la Cámara de Comercio a más tardar dentro del año siguiente a su causación y ellas deben ser concedidas oficiosamente a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio de la Cámara. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. El trabajador tiene la obligación de reincorporarse a la empresa después de terminar su periodo de vacaciones, de acuerdo a la fecha señalada en la resolución o liquidación de vacaciones.

PARÁGRAFO 3: En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. La



Cámara podrá convenir con el trabajador la acumulación de los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

PARÁGRAFO 4: La Cámara de Comercio llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que tomas sus vacaciones y las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO 5: Las vacaciones se liquidan con el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutarlas, se excluirá de ellas el valor del trabajo en días de descanso obligatorio de horas extras. El auxilio de transporte no se tendrá en cuenta para la liquidación de vacaciones.

ARTICULO 70 SUBSIDIO FAMILIAR: Es una prestación social a cargo de una caja de compensación familiar, pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores que devenguen hasta cuatro (4) veces el salario mínimo legal vigente, en proporción al número de personas a cargo.

PARÁGRAFO: El subsidio familiar no es salario, ni se computará como factor del mismo en ningún caso

## CAPITULO XX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 71: Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, La Cámara de Comercio Del Piedemonte Araucano deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante 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.

## CAPITULO XXI VIGENCIA

ARTÍCULO 72: El presente Reglamento entrará a regir tres (3) días después de su publicación hecha en forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento

## CAPITULO XXII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 73: Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes tenía la empresa si lo había.

## CAPITULO XXIII CAUSALES INEFICACES

ARTICULO 74: No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

