

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE FEDERACION NACIONAL DE ARROCEROS « FEDEARROZ »

CAPITULO I

ARTICULO 1o. El presente es el reglamento de trabajo prescrito por la Empresa FEDERACION NACIONAL DE ARROCEROS «FEDEARROZ» cuyo domicilio principal se encuentra en Bogotá, en la Carrera 100 No 25 H-55 y para todas sus dependencias actualmente existentes en los siguientes lugares: Acacias, Aguachica, Aguazul, Aipe (Centro Experimental) Ambalema, Arauca, Campoalegre, Caucasia, Cúcuta, Espinal (Planta de Semillas y Seccional, Fonseca, Fundación, Granada, Guaranda, Ibagué, La Floresta, Lériá, Fuente de Oro, Majagual, Magangué, Montería (seccional y Centro Experimental La Victoria), Nechí, Neiva, Pore (Planta de secamiento, Trilla y Almacenamiento-Punto de Servicio(Yopal)), Puerto López, Purificación, Restrepo (Planta de Semillas), Saldaña (Seccional y Centro Experimental las Lagunas), Sabana de Torres, San Marcos, San Alberto,Trinidad,Tulúa, Villavicencio (Seccional y Centro experimental Santa Rosa), Valledupar (Planta de Semillas y Seccional), Venadillo, Yopal y Zipaquirá Y las demás que posteriormente se instalen en la misma ciudad y fuera de ella y a sus disposiciones quedan sometidos 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 II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2o. Quien aspire a ocupar un cargo en la Empresa debe hacer solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Certificado de los dos últimos Empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada, y el salario devengado.
- b. Certificado de dos personas honorables sobre conducta y capacidad y en su caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- c. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.

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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT,

Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de la Protección), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. La Empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un periodo de prueba que tendrá como objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76 CST)

ARTICULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, en caso contrario, se entenderá regulado por las normas generales del contrato de trabajo. (Art. 77 numeral 1º CST)

ARTICULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos 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 meses. Cuando entre un mismo empleador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Art. 7º Ley 50 de 1990)

ARTICULO 6. En período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento el contrato de trabajo sin previo aviso, pero si expirado el plazo del período de prueba y el trabajador continuare al servicio del Empleador con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (Art. 80 CST)

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan, así:

OFICINA PRINCIPAL

Lunes a Viernes

Mañana de 8:15 a.m. a 12 m.

Tarde de 1.00 p.m. a 5.30 pm

HORARIO PARA TOMAR LOS ALIMENTOS

Se realizará en dos turnos de acuerdo con el Jefe inmediato, con el fin de que siempre se encuentre algún funcionario en el área respectiva, así:

Primer turno de 12m. A 1: 00 p.m.

Segundo turno de 1.00 p.m. a 2.00 p.m.

SECCIONALES:

Lunes a Viernes

Mañana de 8:00 a.m. a 12m.

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

Sábados

Mañana de 8:00 a.m. a 12m.

HORARIO PARA TOMAR LOS ALIMENTOS

Se realizará en un turno de lunes a viernes de 12m a 2 p.m.

SECCIONAL CUCUTA Y SECCIONAL SALDAÑA

Lunes a viernes

Mañana de 7.00a.m. A 12m

Tarde de 2.00p.m. A 5.00p.m.

Sábados

Mañana de 7.00 a 11.00a.m.

HORARIO PARA TOMAR LOS ALIMENTOS

Se realizará en un turno de 12.00m a 2.00p.m.

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

JORNADA ESPECIAL (Ley 50 de 1990)

El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

JORNADA FLEXIBLE (Ley 789 de 2002)

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002)

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTICULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede de lo máxima legal. (Art. 159 CST)

ARTICULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste; siempre que la Empresa en vista de esta autorización, considere efectuarlo en caso necesario. (Art. 1º Decreto 13 de 1967)

ARTICULO 12. Tasas y Liquidación 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, 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 alguno otro. (Art. 24 Ley 50 de 1990)

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 13. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 12 de este Reglamento.

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

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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

1. Todos los trabajadores tanto del sector público como privado, tienen 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 de Diciembre, 25 de

Diciembre; además los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor y Corpus Cristi y el Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del 6 de Enero, 19 de Marzo, 29 de Junio, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1 de Noviembre, 11 de Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Cristi 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 origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983).

PARÁGRAFO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días y horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Art. 26 numeral 5° ley 50 de 1990)

PARAGRAFO 2. LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, 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 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

Parágrafo 3.1. 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.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate 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 trabajadores que por

razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Art. 185 CST)

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

ARTICULO 16. 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. (Art. 178 CST)

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art. 186, numeral 1° del CST)

ARTICULO 18. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El Empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. (Art. 187 del CST)

ARTICULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188 del CST)

ARTICULO 20. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección 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 el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Art. 189 del CST)

ARTICULO 21.

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, las que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o personal de confianza. (Art. 190 del CST)

ARTICULO 22. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina, y la remuneración de las mismas. (Decreto 13 de 1967, Art. 5°)

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Art. 3°, parágrafo Ley 50 de 1990)

PERMISOS

ARTICULO 24. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, 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 o la organización, para asistir al entierro de compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 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.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario, exceptuando el caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa. (Numeral 6°, Art. 57 del CST)

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 25. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo, por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. Salario Integral.-No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes con éstas, cuando el trabajador desee libremente trasladarse a SALARIO INTEGRAL y éste 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 especies; 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 empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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 que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esta fecha, sin que por ello se entienda terminado el contrato de trabajo. (Art. 18 Ley 50 de 1990)

ARTICULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores. (Art. 133 del CST)

ARTICULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese. (Art. 138, numeral 1º del CST)

PERIODOS DE PAGO: El período de pago para todos los trabajadores es mensual.

ARTICULO 28. El salario se pagará al trabajador directamente, o con abono a cuenta bancaria autorizada por el trabajador, o a la persona que él autorice por escrito así:

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 los 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 CST)

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 29. Es obligación del Empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, está obligado a garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, de higiene, y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARÁGRAFO: Los servicios que requieran los trabajadores serán prestados por las E.P.S, en donde aquellos se hallen inscritos. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 30. Todo trabajador dentro del mismo día que se sienta enfermo deberá comunicarlo al Jefe inmediato de la Empresa, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, y no se sometiere al examen médico que se le 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 31. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 32. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el 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 2351/65, artículo 7o. numeral 15.

ARTICULO 33. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, particularmente a las que

ordene la Empresa para la prevención de las enfermedades, de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 34. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios la llamada al médico de la Empresa, si lo hubiere, o uno particular, si fuere necesario. Tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTICULO 35. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador le comunicará inmediatamente al Jefe de Departamento respectivo o al Administrador de la Empresa o empleado que haga sus veces para que éstos procuren los primeros auxilios, provean 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 36. La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima, pues sólo 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 el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 37. De todo accidente se llevará registro en un libro especial con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

ARTICULO 38. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las normas de Riesgos Profesionales del Código Sustantivo del trabajo, la resolución No.1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1.994. y la Ley 776 del 17 de Diciembre del 2.002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 39. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.

- c. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que se le confían 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 de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones, correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta general, con su verdadera intención, que es en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
- i. Observar cuidadosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas e instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñarlo, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. Durante sus labores usar permanentemente los elementos de protección suministrados por la Empresa.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 40. El orden jerárquico de la Empresa es el siguiente:

- a. Gerente General
- b. Subgerentes, Secretaria General.
- c. Directores de División.
- d. Jefe Oficina Jurídica
- e. Jefes de Departamento y Sección.

EN LAS SECCIONALES

f. Director Ejecutivo

g. Jefes de Planta

h. Asistente de Director.

La facultad de imponer sanciones estará en cabeza del jefe inmediato y/o la Secretaria General de la Federación en Oficina Principal, del Director Ejecutivo en cada seccional y del Jefe de Planta.

Sin embargo, cuando la sanción sea impuesta por el Director Ejecutivo o el Jefe de Planta, el procedimiento y la correspondiente sanción, deberán ser consultadas previamente con la Secretaria General de la Federación.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 41. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T)

ARTICULO 42. TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD.

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

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en 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 como 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, infrarrojos y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corriente eléctrica de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo 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, 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, fábrica 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 correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas,
17. Trabajos de vidrio, alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo 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. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presentan altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo 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 la Protección Social.

PARÁGRAFO. Los trabajadores 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 por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. «Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les 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». (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y 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 (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTICULO 43. Son obligaciones especiales de la Empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

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

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder a los trabajadores las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VIII de este reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificultó o dilató el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presentó donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para 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 la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

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

10. Conceder a las trabajadoras que se encuentren en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que el patrono 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 del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse al Sistema de Seguridad Social Integral a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, 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 Empresa. (Art. 57 del CST)

ARTICULO 44. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

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

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

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

5. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

ARTICULO 45. Son también obligaciones especiales del trabajador:

1. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.

2. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del Empleador toda su capacidad normal de trabajo.

3. Cumplir estrictamente la jornada máxima legal de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
4. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.
5. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte del Empleador lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios de días festivos.
6. Marcar por si mismo la tarjeta de control que se establezca, tanto a las horas de entrada como de salida de la Empresa. Fuera de los horarios regulares deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de la Empresa, firmada por el Jefe del Área y la Oficina de Personal.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
8. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la Empresa.
9. Reportar e informar en forma amplia de inmediato a la Gerencia o superiores inmediatos de cualquier acto indecente, inmoral o de mala fe de que tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la Empresa y al personal.
10. Comunicar en forma inmediata a los superiores, ya sea al Jefe inmediato, al Jefe de planta o al que la Empresa designe el accidente sufrido durante el trabajo, so pena de perder los derechos correspondientes.
11. Firmar la copia de todas las comunicaciones que le pase la Empresa en señal de recibo. El trabajador tiene pleno derecho de presentar, una vez firmada la copia, sus descargos en forma escrita, pero si una vez recibida y firmada la copia no los presentare en un plazo superior a tres (3) días, se presume que está de acuerdo con su contenido.
12. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se les haya hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.
13. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios, procedimientos industriales y comerciales, o cualquier clase de datos acerca de la Empresa que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella.

14. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente Reglamento, así como a los estatutos y demás normas que la Empresa dicte o de las que resulten de la naturaleza del contrato y las previstas en diversas disposiciones.
15. Usar las máquinas, vehículos, elementos, útiles o herramientas, materias primas, equipos de cómputo y software instalado, sólo en beneficio de la Empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia ésta, evitando hacer o propiciar cualquier competencia entre ellas.
16. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa a fin de obtener puntualidad, asistencia general y para evitar o descubrir maniobras indebidas que pueda efectuar algún trabajador.
17. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la Empresa para solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.
18. Someterse a los requisitos y registros indicados por la Empresa en la forma, día y hora que ella señale para evitar sustracciones u otras irregularidades.
19. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la Empresa dentro o fuera de su recinto.
20. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejante adquiridos por el trabajador con la Empresa o con otros trabajadores.
21. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades cuando la Empresa le confíe el manejo de sus vehículos.
22. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o en su posición. Este traslado debe ser aceptado voluntariamente por el trabajador.
23. Registrar en el Departamento de Personal la dirección exacta de su domicilio, así como avisar inmediatamente de cualquier cambio en este aspecto. En consecuencia en caso de cualquier comunicación que se dirija o deba dirigirse al trabajador, se entenderá válidamente cursada y notificada a éste si se remite a la última dirección registrada en la Empresa.
24. Usar y utilizar en forma inmediata los elementos, uniformes, dotaciones e implementos que le suministre la Empresa.
25. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Empresa para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.

26. Atender todas las instrucciones médicas y precauciones que le indiquen en el establecimiento, sección o departamento respectivo por medio de carteles circulares, cartas, avisos, etc.
27. Cumplir y acatar en forma plena, las circulares, memorandos, instrucciones, reglamentaciones y demás disposiciones de carácter interno, expedidos por la Gerencia General, especialmente las relacionadas con las condiciones, requisitos, prohibiciones y limitaciones, respecto de la venta y cobro de los productos que comercializa FEDEARROZ.
28. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este Reglamento o las que sean asignadas por el empleador al trabajador en descripción de oficios, Convención Colectiva, Pacto Colectivo, Laudo Arbitral.

PARÁGRAFO. La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 46. Se prohíbe a la Empresa.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones sociales en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y 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 y400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por cualquier motivo que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio al derecho del 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 las certificaciones de que trata el Ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de «listas negras», cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa.
- Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido, o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 47. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Empresa
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deberá abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas, 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 equipos de computo y software instalado, máquinas, vehículos, elementos, útiles o herramientas, materias primas, suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.

ARTÍCULO 48, Son también prohibiciones especiales del trabajador:

1. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, salvo en los sitios expresamente autorizados por escrito.
2. Cocinar, calentar, elaborar o preparar dentro de la Empresa cualquier clase de alimentos, salvo en los aparatos y sitios expresamente autorizados por escrito por la Empresa.
3. Ausentarse o levantarse del sitio de trabajo cuando esté trabajando, salvo para cumplir necesidades fisiológicas o claras necesidades de trabajo, sin la autorización de los superiores.
4. Descuidar el desarrollo del proceso, o incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
5. Fomentar, intervenir o participar en corrillos, conversaciones, tertulias, durante el tiempo de trabajo.
6. Fijar avisos, o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no ordenados o autorizados por la Empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
7. Tomar alimentos y bebidas en los sitios no autorizados por la Empresa para ello.
8. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa en horas hábiles de trabajo, sin autorización escrita.
9. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la Empresa.
10. Omitir o dejar de marcar la propia tarjeta de control, marcarla defectuosamente, enmendarla o timbrar la de otro trabajador o sustituir a éste en cualquier forma, o retirar las tarjetas propias o ajenas del sitio que les ha señalado el Empleador.
11. Mantener con personas extrañas a la Empresa intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.

12. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la Empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
13. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Empresa.
14. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
15. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, el de las máquinas o equipos, no salga en la claridad, calidad y tiempos fijados por la Empresa.
16. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.
17. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinarias y materiales de la Empresa.
18. Empezar o terminar su trabajo en horas distintas a las ordenadas
19. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Empresa, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
20. Realizar reuniones en locales o predios de la Empresa, sin previo permiso escrito de la misma, aún cuando sea en horas distintas al horario de trabajo.
21. Haber presentado para la admisión en la Empresa o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
22. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo
23. Hacer parte de cualquier negociación falsa tendiente a la liquidación parcial de cesantías de compañeros de trabajo, por sí mismo o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que el trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de la cesantía, con documentos o negociaciones no verdaderos o falsos.
24. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantía, promesas falsas de compraventas u otros documentos semejantes, ficticios, dolosos o falsos.
25. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos de la Empresa sin autorización expresa y escrita de la misma.

26. Transportar en los vehículos de la Empresa, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos o no a ella.
27. Conducir vehículos de la Empresa sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos
28. Sacar de la Empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta, equipos de computo o cualquier otro elemento, materia prima, herramientas, artículos procesados, implementos, muebles o instrumentos, sin la autorización expresa y escrita del patrono
29. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones o lugares de la Empresa sin la autorización del patrono, permitiendo ver siempre el contenido a la persona que para tal efecto se designe
30. Usar la materia prima en labores que no sean propias, elementos de trabajo desperdiciándolos y permitir que se destine a fines diferentes de su objeto
31. Hacer llamadas de larga distancia sin previa autorización del Empleador
32. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de la Empresa o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios
33. Retirar información de las bases de datos mediante medios magnéticos, sin la debida autorización escrita por parte de la Gerencia
34. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, etc., de propiedad de la Empresa y sin la autorización de la misma.
35. Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
36. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Empresa, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
37. Crear o alterar documentos para su beneficio personal
38. Destrozar o dañar intencionalmente cualquier equipo o elemento de trabajo.
39. Pasar del puesto o lugar de trabajo a otro puesto o lugar de trabajo por razones diferentes a las necesidades del trabajo, sin orden o permiso del jefe respectivo.

40. Mantener dentro de la Empresa y en cualquier cantidad: licores, bebidas embriagantes o tóxicas, explosivos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante.
41. Salir de la Empresa durante las horas de trabajo sin permiso previo y escrito del jefe inmediato
42. Hacer o recibir durante el trabajo llamadas telefónicas de carácter personal, que no sean urgentes o importantes, sobre todo cuando son repetidas.
43. Dormirse en las horas de trabajo o en las instalaciones de la Empresa.
44. Realizar juegos prohibidos dentro de las instalaciones de la Empresa.
45. Distribuir periódicos, hojas, volantes, circulares o documentos semejantes, no ordenados o autorizados por escrito por la Empresa durante las horas de trabajo
46. Hacer ventas, suscripciones o actos comerciales semejantes dentro de la Empresa.
47. Incumplir las órdenes e instrucciones que en materia de crédito, cartera y cobranzas, contenidas en circulares, manuales, memorandos generales e internos, que se imparten por parte del Comité Nacional de Crédito de la Empresa o por las áreas respectivas, para la realización o ejecución normal del trabajo que se les encomienda
48. Las demás que resulten de la naturaleza misma de las funciones asignadas en el contrato, de las disposiciones legales de éste Reglamento.

PARÁGRAFO. La violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como falta grave.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 49. La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en Pactos, Convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales o en el contrato de trabajo. (Art. 114 del CST)

ARTICULO 50. Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias así:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio en consideración a la Empresa implica, por la 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 la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.

b. La falta total o parcial o retardo al trabajo, en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa implica, por la primera vez, suspensión al trabajo hasta por 8 días; por la segunda vez, suspensión hasta por dos meses.

c. La violación leve por parte del trabajador 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 meses.

PARÁGRAFO 1. La Empresa puede, si lo desea, cambiar la sanción y pasar una observación o llamada de atención por escrito al trabajador. La imposición de la llamada de atención no impide, en caso de repetición, la imposición de la sanción hasta de ocho días.

PARÁGRAFO 2. La imposición de multas o sanciones no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

ARTICULO 51. Las multas que se prevean sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

ARTICULO 52. Constituyen faltas graves:

a. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por cuarta vez.

b. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias, por tercera vez.

e. La violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los Arts. 45 y 48 de este Reglamento que se califican como graves.

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 53. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Empleador o las personas facultadas por el mismo, deberán oír al trabajador inculcado 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 empresa de imponer o no la sanción definitiva. (Art. 115 del CST)

ARTICULO 54. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo. (Art. 115 del CST)

CAPITULO XIV

RECLAMOS, PERSONAS ÁNTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 55. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Subgerente, Secretaria General o profesionales del área o ante la persona que designe el Gerente de la Compañía, quien oír y resolverá con justicia y equidad.

ARTICULO 56. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del Sindicato respectivo, si lo hubiere.

En la Empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 57.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 58.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 000734 DE 2006-03-23, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

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

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

a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

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

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

ARTÍCULO 59- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité, 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”.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a. 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.

b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c. 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.

d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e. 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.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos BIMESTRALMENTE, 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.

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

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

6. 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”.

CAPITULO XVI

PUBLICACIONES

ARTICULO 60. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del Reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias en carácter legible en dos 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. (Art. 120 del CST)

CAPITULO XVII

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. (Art. 121 del CST)

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 62. Desde la fecha que entre en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido aprobadas en la Empresa.

CAPITULO XIX

CLÁUSULAS INEFICACES

No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, Pactos, Convenciones Colectivas o Fallos Arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

SECCIONALES "FEDEARROZ"

CIUDAD	DIRECCION	DEPARTAMENTO
ACACIAS	Carrera 23 Km 1 vía Guamal	Meta
AGUACHICA	Calle. 5 No. 35 – 20 Barrio Sevilla	Cesar
AGUAZUL	Diagonal 22 No. 12-111	Casanare
AIPE-CENTRO EXPERIMENTAL	Km.36 vía Neiva-Bogotá	Huila
AMBALEMA-PUNTO DE SERVICIO	Carrera. 6 No. 10 – 37	Tolima
ARAUCA-PUNTO DE SERVICIO	Calle 27 No.20-22 Barrio Miramar	Arauca
CAMPOALEGRE	Carrera 9 No.8-41	Huila
CAUCASIA	Carrera 20 No.22-160 Barrio la Y	Antioquia
NECHI-PUNTO DE SERVICIO	-Calle la Misericordia Cra. 30 No.29-44	Antioquia
CUCUTA	Avda. 5 No.1A -53/59 El Salado	Norte de Santander
LA FLORESTA-PUNTO DE SERVICIO	Frente Estación de la Policía corregimiento Buena Esperanza	Norte de Santander
ESPINAL	Km1 Vía Espinal Ibagué SECCIONAL	Tolima
ESPINAL	Km. 2 Vía Espinal Ibagué PLANTA DE SEMILLAS	Tolima
FONSECA-PUNTO DE SERVICIO	Calle 13 No.19-50	Guagira
FUNDACION	Carrera 4 No. 2 – 74 Barrio Chimila	Magdalena
GRANADA	Carrera. 10 No. 25-52 Barrio El Progreso	Meta
GUARANDA-PUNTO DE SERVICIO	Carrera 3 No.8-145 Calle el Comercio	Sucre
IBAGUE	Carrera. 4 Sur No. 62-98	Tolima
LA FLORESTA	Corregimiento de Buena Esperanza (Frente a Telecom)	Norte de Santander
LERIDA-PUNTO DE SERVICIO	Carrera. 6 No. 5 – 65 Barrio Centro	Tolima
MAGANGUE	Carrera. 3 No. 18 – 50 Barrio la Candelaria	Bolívar
MAJAGUAL-PUNTO DE SERVICIO	Calle. 5 No.14-6 Barrio Centro	Sucre
MONTERIA-SECCIONAL Y CENTRO EXPERIMENTAL LA VICTORIA	KM. 6 No.101-589 Barrio Mocarí vía Cerete	Córdoba
NEIVA	Carrera. 5 No. 5-15 sur	Huila
OFICINA PRINCIPAL	Carrera 100 No. 25 H 55	Bogotá
PORE-PLANTA SECAMIENTO, TRILLA Y ALMACENAMIENTO-PUNTO DE SERVICIO(YOPAL)	Km.67 vía Yopal Pore	Casanare
PUERTO LOPEZ-PUNTO DE SERVICIO	Calle 8 No. 8-15 Barrio: Gaitán	Meta
PURIFICACION-PUNTO DE SERVICIO	Calle 8 No.12-56	Tolima
RESTREPO	Km.5 Vía Restrepo-Camaral Vereda El Caney Bajo –PLANTA DE SEMILLAS	Meta
SABANA DE TORRES-PUNTO DE SERVICIO	Calle 11 No. 13-69 Barrio Buenos Aires	Santander
SALDAÑA	Carrera. 18 No. 23 - 112 Barrio El Palmar	Tolima

SALDAÑA-CENTRO EXPERIMENTAL LAS LAGUNAS	K.4 Vía Los Cairos Vereda Santa Inés	Tolima
SAN ALBERTO	Carrera. 3 No. 6-13 Parque Principal	Cesar
SAN MARCOS-PUNTO DE SERVICIO	Calle. 14 No.. 27 -01	Sucre
TULUÁ –PUNTO DE SERVICIO	Calle 31 No. 25 – 78	Valle
TRINIDAD-PUNTO DE SERVICIO	Carrera 5 No.9-59 Barrio el Panorama	Casanare
VALLEDUPAR	Carrera 16 No. 21 - 72 Barrio La Granja-SECCIONAL	Cesar
VALLEDUPAR	Carrera 16 No.21 - 72 Barrio La Granja – PLANTA DE SEMILLAS	Cesar
VENADILLO	Carrera 5 Km.1 Via Ibague	Tolima
VILLAVICENCIO	Carrera 22 No.8-81	Meta
VILLAVICENCIO-CENTRO EXPERIMENTALSANTA ROSA	Km.16 vía Puerto López- Vereda Santa Rosa	Meta
YOPAL	Carrera. 4 No. 28 – 26	Casanare
ZIPAQUIRA	Carrera 36 No.8-398 Barrio La Paz vía Ubaté	Cundinamarca

SANTAFE DE BOGOTA SEPTIEMBRE DE 2008

RAFAEL HERNANDEZ LOZANO

Representante Legal
No. 3.043.562 de Girardot

FECHA : SEPTIEMBRE DE 2.008
DIRECCION : CARRERA 100 No. 25 H 55
BOGOTA, D.C. DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

FIRMA

CC. No.3.043.562 DE GIRARDOT
REPRESENTANTE LEGAL

