

**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1

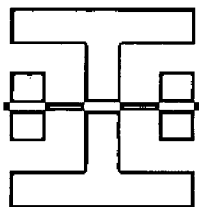


CO-SC-CCER414724

CAMARA DE COMERCIO DE TUMACO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- APROBADO EN ACTA 007 DEL 27 DE JUNIO DE 2014
- MODIFICACION: ARTÍCULO 11 – HORARIO DE TRABAJO Y ATENCIÓN AL PÚBLICO - APROBADA EN ACTA 010 DEL 31 DE AGOSTO DE 2015



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



CO-SC-CCER414724

1

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo, prescrito por la Cámara de Comercio de Tumaco, domiciliada en la calle Sucre de esta ciudad, y a sus disposiciones quedan sometidos de un lado la institución y de otro los empleados que prestan sus servicios en esta. Este reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo escritos o verbales celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario, que sin embargo solo puede ser favorable para el trabajador.

CAPITULO II

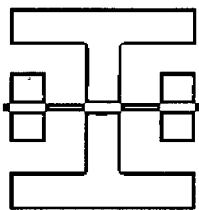
CONDICIONES Y REQUISITOS DE ADMISION.

ARTICULO 2º. Condiciones de Admisión.- Quien aspire a desempeñar un cargo en la Cámara de Comercio de Tumaco, deberá presentar solicitud por escrito acompañada de hoja de vida y anexando la siguiente documentación:

- Fotocopia de los títulos obtenidos
- Fotocopia de la tarjeta profesional si fuere necesario.
- Certificación del último empleador con quien haya trabajado donde conste el cargo desempeñado, el tiempo de servicio, y el último salario devengado.
- Fotocopia de cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- En el caso de los menores de 18 años necesitan para trabajar autorización escrita por parte del inspector de trabajo a solicitud de los padres y a falta de estos, el del defensor de familia.

Parágrafo 1º. La cámara podrá establecer, además de los documentos mencionados todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante, sin embargo tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos expresamente prohibidos por normas jurídicas, tal es el caso de los relativos al estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan, o el partido político al cual pertenezcan (L. 13 /72), la prueba de gravidez para la mujeres, excepto si se trata 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 Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22).

Paragrafo 2º. La Cámara verificara los documentos que se presenten para establecer su autenticidad y si alguno resultare falso o adulterado, esta conducta previo el procedimiento correspondiente, generará las responsabilidades del caso



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



2

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3º. El Contrato de Aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica- practica en una entidad a cambio de que una empresa le proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación a desempeñar por un tiempo determinado.

Para efectos del presente la Cámara de Comercio de Tumaco, podrá tener voluntariamente un (1) aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la ley de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del Decreto Reglamentario 933 de 2003.

ARTICULO 4º. De igual manera podrá la Cámara tener practicantes universitarios bajo la modalidad de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la entidad, sin que en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de la experiencia y formación práctica empresarial.

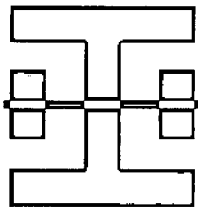
ARTICULO 5º. Cuando se presente variación en el número de trabajadores que incida en la cuota mínima de aprendizaje, la Cámara informara al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y podrá optar por las modalidades especiales de formación técnica y teórico-práctica empresarial en la vinculación de aprendices.

CAPITULO IV

EL PERIODO DE PRUEBA.

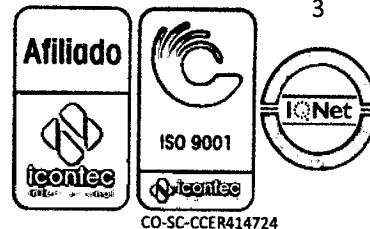
ARTICULO 6º. La Cámara de Comercio, podrá estipular con el aspirante un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la entidad, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 7º. El periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses y debe ser estipulado por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. En los contratos a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo 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.



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



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.

ARTICULO 8º. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin que haya lugar a indemnización alguna; 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 que legalmente le corresponden.

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 9º. No tienen el carácter de trabajadores de la Cámara propiamente dichos, sino de 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 Cámara, los cuales tienen derecho al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPITULO VI JORNADAS Y HORARIO DE TRABAJO

La jornada de trabajo corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada, dentro de los parámetros máximos señalados en la ley.

ARTICULO 10º. Jornada Ordinaria.- La jornada ordinaria de trabajo es la convenida formalmente con el trabajador o a falta de convenio, la máxima legal. La jornada de trabajo en la cámara de comercio de Tumaco es de cuarenta y ocho horas (48) horas semanales para los empleados de tiempo completo y de un número proporcional para los empleados de tiempo parcial.

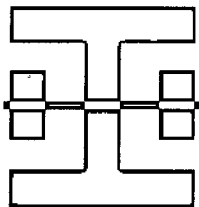
ARTICULO 11º. Horario de Trabajo.- La jornada de trabajo para el desarrollo de las labores de la Cámara de Comercio es de lunes a viernes, las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

DE LUNES A JUEVES

VIERNES

Mañana:
7:30 a.m. a 12:30 p. m.

7:30 a.m. a 6:00 p. m.



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



CO-SC-CCER414724

4

Hora de almuerzo:

12:30 m. a 2:00 p.m.

Tarde:

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

Parágrafo primero. El horario de quien se encuentre desempeñando el cargo de ayudante de servicios generales – aseo será de lunes a viernes de 7:30 a.m a 11:30 am y de 1:00 Pm a 6:00 p.m.

Parágrafo Segundo. El horario de atención al público será:

DE LUNES A JUEVES

VIERNES

Mañana:

7:30 a.m. a 12:30 p. m.

7:30 a.m. a 3:30 p. m.

Tarde:

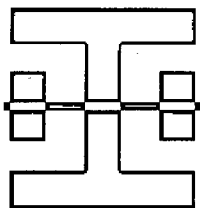
2:00 p.m. a 5:00 p.m.

Parágrafo Tercero. Para efectos de cumplir con actividades descritas en el plan de salud ocupacional, los días viernes se trabajara jornada continua de 7:30 a.m. a 3:30 p.m.

Paragrafo Cuarto. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección y confianza, ya que sus titulares están comprometidos en todo momento con el ejercicio de las responsabilidades que le son propias.

ARTICULO 12º. Trabajo Suplementario o Extraordinario.- Constituye trabajo suplementario o extraordinario el tiempo de trabajo que excede la jornada máxima ordinaria y que se ejecuta excepcionalmente por solicitud motivada del jefe de área de servicio, con el objeto de atender necesidades imprevistas y esporádicas en el servicio.

ARTICULO 13º. Trabajo Diurno y Nocturno.- Trabajo ordinario diurno, es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.) y Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).



CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO

NIT: 891.200.310-1



CO-SC-CCER414724

5

ARTICULO 14º. Remuneración por Trabajo Extra y Tasas de Liquidación.-

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
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.

ARTICULO 15º. La Cámara de Comercio de Tumaco, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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

CAPITULO VII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

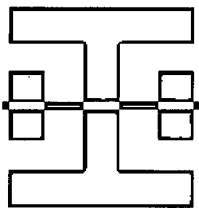
ARTICULO 16º. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y festivos que sean reconocidos como tales e nuestra legislación.

Parágrafo. Cuando días como el Seis (06) de Enero, Diecinueve (19) de Marzo, Veintinueve (29) de Junio, Quince (15) de Agosto, Doce (12) de Octubre, Primero (01) de Noviembre, Once (11) de Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y sagrado corazón de Jesús, no caigan en día lunes, se trasladaran al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladara al lunes siguiente.

ARTICULO 17º. El trabajador que labore habitualmente un día de descanso obligatorio, tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado.

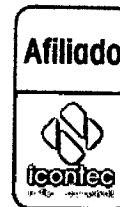
ARTICULO 18º. En toda asignación mensual se entenderá comprendido el pago de los días de descanso obligatorio, y remunerado siempre y cuando el trabajador haya laborado la semana completa.

ARTICULO 19º. No tiene derecho a la remuneración del descaso dominical, el trabajador que deba recibir por este mismo día auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo, que no haya trabajado algún día de la semana, que haya sido sancionado legalmente, se encuentre en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que a juicio de la cámara de comercio no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



CO-SC-CCER414724

6

Para efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador.

CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 20º. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año completo en la Cámara de Comercio de Tumaco, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas según los términos previstos en la ley.

Parágrafo. El disfrute de vacaciones se hará conforme al plan de vacaciones elaborado y aprobado, teniendo en cuenta que su disfrute se haga dentro del año siguiente de su causación. En caso de interrupción o aplazamiento justificado, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 21º. El valor correspondiente a las vacaciones que se disfrutan, será pagado con antelación a la fecha señalada para iniciar el goce de las mismas.

ARTICULO 22º. Las vacaciones solo se podrán acumular hasta por dos (2) veces, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidad del servicio.

ARTICULO 23º. La Cámara de Comercio podrá aplazar vacaciones por necesidades del servicio, la constancia deberá archivar en la hoja de vida del respectivo trabajador.

Parágrafo. La interrupción, así como la reanudación y el aplazamiento de las vacaciones, deberá decretarse mediante resolución motivada, expedida por el presidente ejecutivo y presidente de la junta Directiva según sea el caso o por la persona que se le haya delegado esta facultad.

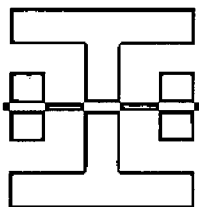
ARTICULO 24º. Cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falta para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin.

ARTICULO 25º. Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho de disfrutarlas o de recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro (4) años que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho.

ARTICULO 26º. La Cámara de Comercio de Tumaco, llevará un registro de vacaciones, en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones y la fecha en que estas culminan.

ARTICULO 27º. La Cámara de Comercio de Tumaco, pagará a sus trabajadores una prima extralegal de vacaciones, equivalente a dieciocho (18) días de salario.

El valor a pagar por concepto de prima de vacaciones no se considera factor salarial.



CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO

NIT: 891.200.310-1



CO-SC-CCER414724

7

CAPITULO IX PERMISOS ENCARGOS Y COMISIONES

ARTICULO 28º. PERMISOS.- La Cámara de Comercio de Tumaco, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico y para asistir al entierro de un compañero de trabajo, siempre y cuando avisen con la debida oportunidad a la institución. En el último caso, el número de personas que se ausenten no debe ser tal, que perjudiquen el funcionamiento de la institución. La concesión de los permisos antes mencionados estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior, posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias, este se concederá hasta por tres (3) días.
- 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) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

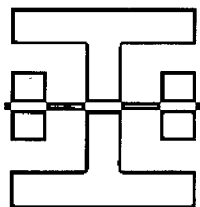
ARTICULO 29º. La Cámara podrá conceder además permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesario y compactible con la marcha de las labores.

Parágrafo. Para permisos de un día de trabajo o más, el trabajador solicitará por escrito el mismo al Presidente ejecutivo o a la persona encargada, quien determinará la respectiva aprobación, en el evento de permisos de medio día o menores en tiempo, se sujetará a la determinación del respectivo Jefe de Área, el cual debe llenar un formato firmado por el trabajador donde quede la evidencia del permiso solicitado.

En todo caso, los trabajadores no pueden ausentarse sin previa autorización por escrito de su jefe inmediato, la que requerirá además del visto bueno del presidente ejecutivo. Así mismo el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de la jornada ordinaria, excepto en el caso de licencia por luto consagrada en el artículo 57 Numeral 10 del código sustantivo de trabajo, adicionado por la ley 1280 de 2009 donde queda prohibido descontar al trabajador y además se le concede 5 días de permiso.

ARTICULO 30º. ENCARGOS.- Se presenta la figura del encargo, cuando un trabajador es designado temporalmente para desempeñar total o parcialmente las funciones de otro puesto de trabajo que se encuentra vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no el encargado de las funciones propias de su cargo.

ARTICULO 31º. Cuando un trabajador sea encargado para el desempeño temporal de las funciones de otro cargo, cuya asignación salarial sea superior a la que percibe en el



CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO

NIT: 891.200.310-1



8

CO-SC-CCER414724

cargo que es titular, tendrá derecho a percibir el pago de la asignación básica del ingreso para el cargo en la escala salarial, siempre y cuando no esté recibiendo su titular.

ARTICULO 32º. Cuando se trate de proveer un cargo que se encuentre en vacancia temporal, el encargo puede tener la duración de esta; al igual que cuando la vacancia sea definitiva se debe indicar al empleado encargado en forma escrita y por el funcionario competente, el empleo, la dependencia y la duración del encargo de que es objeto.

Parágrafo. El encargo no interrumpe el tiempo para efectos de la antigüedad del trabajador en el cargo del cual es el titular.

ARTICULO 33º. COMISIONES.- Un trabajador de la Cámara se encuentra en comisión, cuando por disposición de autoridad competente cumple con una de las siguientes tres (3) condiciones:

- Cuando ejerce las funciones propias de su cargo en un lugar diferente de su sede habitual de trabajo.
- Cuando atiende transitoriamente actividades de la entidad distintas a las que corresponden al cargo del cual es titular
- Cuando recibe formación o capacitación, ajustándose a las normas legales y administrativas, aplicables a esta clase de comisiones.

CAPITULO IX SISTEMA DE REMUNERACION

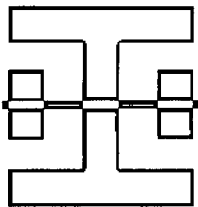
ARTICULO 34º. Constituye salario, todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el trabajador, como retribución por su servicio, por el resultado directo de los mismos y por su calificación técnica o profesional, de esta manera el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

ARTICULO 35º. Es obligación de la Cámara de Comercio de Tumaco, pagar la remuneración pactada en las condiciones, el tiempo y lugar convenidos.

ARTICULO 36º. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y en los límites fijados por la legislación nacional.

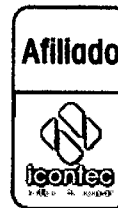
ARTICULO 37º. Períodos de Pago: El salario se pagará en quincenas vencidas al trabajador directamente.

ARTICULO 38º. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, cuando se autorice se efectuara con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.



CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO

NIT: 891.200.310-1



9

CO-SC-CCER414724

CAPITULO X

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales y primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo.

ARTICULO 39º. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo al igual que garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

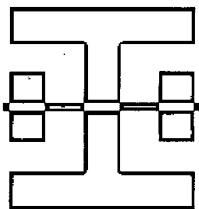
ARTICULO 40º. Servicios médicos.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores de la entidad independientemente de su causa, se prestarán por la EPS a la cual se encuentren afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 41º. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 42º. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado. 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 43º. Medidas de seguridad.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Cámara de Comercio, para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo.- El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



10

CO-SC-CCER414724

ARTICULO 44º. En caso de accidente de trabajo, que afecte a un trabajador de la Cámara de Comercio, debe ser comunicado inmediatamente al Jefe de la respectiva área, y al Presidente Ejecutivo de la institución, con el fin de que se preste al afectado la atención de primeros auxilios y se inicien inmediatamente los trámites para la atención médico- asistencial y tratamiento oportuno que el caso amerite y así mismo, facilitar a salud ocupacional el proceso de investigación causal del accidente.

Parágrafo.- La cámara dentro de las 48 horas hábiles siguientes dará aviso a la administradora de riesgos profesionales y a la EPS, de la ocurrencia del accidente o diagnóstico de la enfermedad profesional.

ARTICULO 45º. Todo accidente o incidente de trabajo de un funcionario de la Cámara de Comercio, debe ser reportado por el trabajador o por sus compañeros de trabajo en caso de impedimento de aquel, a la persona encargada de salud ocupacional, registrarlo en los formatos correspondientes dispuestos por la ARP indicando la fecha, hora y circunstancia en que ocurrió.

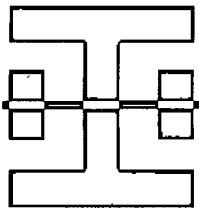
Cuando el trabajador no de aviso correspondiente del accidente de trabajo o se demore en reportarlo sin justa causa la Cámara no se hará responsable de la complicación surgida o causada por cualquier accidente

Parágrafo.- En lo referente a los puntos de que trata este capítulo, la Cámara se someterá a las normas vigentes que regulan esta materia y las que posteriormente se apliquen.

TITULO XI PRESCRIPCION DE ÓRDENES

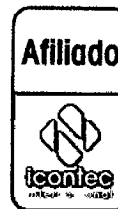
ARTICULO 46º. Los trabajadores de la Cámara de Comercio de Tumaco, tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar la completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de sus labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido, y prestar leal colaboración en el orden y disciplina general de la institución.
- e) Ejecutar los trabajos que se le confíen, con honradez, eficiencia y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, quejas, reclamos y solicitudes a que haya lugar, relacionadas con el trabajo siguiendo el conducto regular de manera fundada, comedida y respetuosa ante el respectivo superior jerárquico.
- g) Ser verídico en todo caso
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones que le impartan sus jefes o quienes por sus calidades personales representen a la cámara.



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



11

CO-SC-CCER414724

- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo superior para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo, principalmente para evitar accidentes de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar que deba desempeñarlo, siendo prohibido en consecuencia, salvo orden del superior pasar al puesto de trabajo de los otros compañeros o fuera de ella.
- k) Asistir puntualmente a reuniones donde ha sido citado.

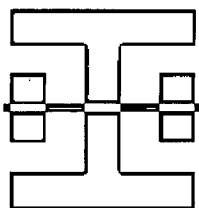
TITULO XII

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 47 º. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Cámara de Comercio de Tumaco es el siguiente:

- **NIVEL DIRECTIVO:** Comprende el conjunto de empleos con funciones de formulación de estrategias, políticas, planes y programas para ser adoptados y ejecutados por los funcionarios de los otros niveles. Son directivos en la Cámara de Comercio:
 - a) Junta Directiva
 - b) Presidente de Junta Directiva.
 - c) Presidente Ejecutivo.
- **NIVEL EJECUTIVO:** Incluye todo el personal con poder de mando en el orden técnico y disciplinario, realiza funciones de coordinación y control de unidades y dependencias internas que se encargan de ejecutar y desarrollar las políticas, planes y programas de la entidad. Son ejecutivos en la Cámara de Comercio:
 - a) Jefe Administrativo y Financiero.
 - b) Jefe Jurídico de los Registros Públicos.
 - c) Coordinador Operativo de los Registros Públicos
 - d) Jefe de Promoción y Desarrollo.
 - e) Jefe de Sistemas.
- **NIVEL ASESOR:** comprende empleos con funciones de asesoría, consultoría, consejería a los niveles directivo y ejecutivo. Son asesores de la cámara de comercio:
 - a) Asesor jurídico.
 - b) Asesor contable
- **NIVEL TECNICO:** son técnicos en la Cámara de Comercio:
 - a) Jefe de sistemas
 - b) Secretaria
- **NIVEL AUXILIAR:** son auxiliares en la cámara de comercio:
 - a) Auxiliar de servicios generales

Parágrafo.- la facultad de imponer sanciones, está reservada al Presidente Ejecutivo de la institución.



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



CO-SC-CCER414724

12

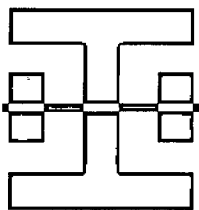
TITULO XII DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.

ART. 48º. Son derechos de los trabajadores de la Cámara de Comercio de Tumaco:

1. Recibir puntualmente la remuneración convenida por el desarrollo del respectivo cargo o función.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas por la ley.
3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
4. Participar en todos los programas de bienestar social que para sus trabajadores establezca la entidad.
5. Disfrutar de estímulos e iniciativas conforme a las disposiciones vigentes
6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
7. Recibir tratamiento cortes, con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
8. Participar en concursos que le permitan obtener promoción dentro del servicio.
9. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en la ley.
10. Ejercer en su jornada no laboral cualquier actividad, siempre y cuando sea distinta a las descritas en su contrato laboral, esta a su vez no debe ser contraria a lo que el ordenamiento jurídico nacional consagre.
11. Los demás derechos consagrados en la constitución, las leyes, el reglamento y contrato de trabajo.

ARTICULO 49º. Son obligaciones especiales de la Cámara de Comercio de Tumaco:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para 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 sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias en los términos indicados en nuestra legislación y en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



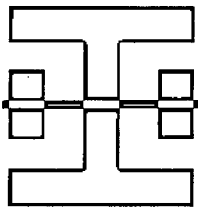
CO-SC-CCER414724

13

9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados en el Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
14. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1º del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236

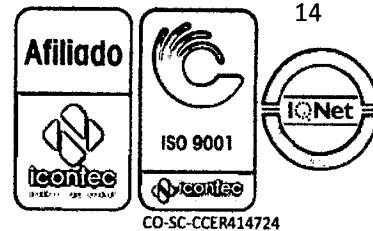
ARTICULO 50º. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir y hacer cumplir la constitución, las leyes, los reglamentos las órdenes superiores y demás normas.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, cumpliendo con eficiencia el servicio que le ha sido encomendado y absteniéndose de realizar cualquier acto u omisión que cause perturbación injustificada del servicio.
3. Respeto y subordinación a sus superiores.
4. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la entidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
5. Tratar con respeto e imparcialidad a las personas que se relacionan con la entidad.
6. Cumplir las disposiciones que los superiores adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la constitución y a las leyes.
7. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común.



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



14

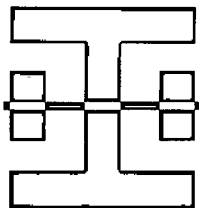
8. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y de disciplina general de la cámara de comercio.
9. Comunicar oportunamente a los directivos de la institución las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
10. Registrar la oficina de la institución su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
11. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y/o estatutarias cuando a ellas tenga derecho.
12. Además de las anteriores, son deberes y obligaciones de los funcionarios de la cámara, las establecidas en el código de ética, en los estatutos y demás disposiciones legales y reglamentarias.

ARTICULO 51 º. Se prohíbe a la cámara de comercio de Tumaco:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
3. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso- político o dificultarles e impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
4. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

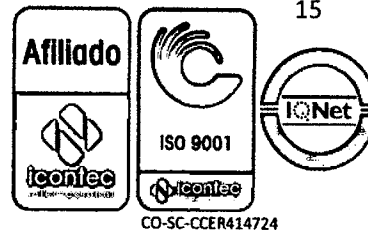
ARTICULO 52 º. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la entidad los útiles de trabajo y materias primas sin permiso del superior.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Cámara.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Usar los útiles o herramientas suministradas por la entidad en objetivos distintos del trabajo contratado.
7. Ejercer cualquier clase de coacción sobre otros trabajadores de la institución, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que se proceda en un determinado sentido.



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



15

8. No podrán existir relaciones de carácter sentimental entre funcionarios de la institución.

CAPÍTULO XIII REGIMEN DISCIPLINARIO

En materia disciplinaria la cámara de comercio dará aplicación a lo previsto al respecto en la ley 734 de 2002 y las normas que la sustituyan modifiquen o adicionen.

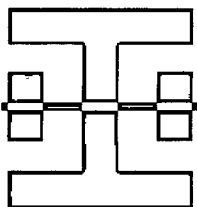
ARTICULO 53º. Constituye falta disciplinaria y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión de cualquier conducta o comportamiento previsto en la ley, que conlleve el incumplimiento de deberes, extralimitaciones en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en la ley. Son faltas graves:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de los deberes, prohibiciones y obligaciones contractuales o reglamentarias

ARTICULO 54º. La cámara de comercio, no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, el reglamento interno o el contrato individual de trabajo.

ARTICULO 55º. Se establecen las siguientes sanciones disciplinarias:

1. El retardo en la hora de entrada o el retiro prematuro del trabajo hasta de quince (15) minutos sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la cámara implica:
 - a. Por primera vez, amonestación verbal por parte del jefe inmediato.
 - b. Por segunda vez amonestación por escrito por parte del jefe inmediato con copia a la hoja de vida
 - c. Por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
2. La falta al trabajo en la mañana o en la tarde si excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la institución implica:
 - a. Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días
 - b. Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días
3. La falta en el trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la cámara implica:



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



CO-SC-CCER414724

16

- a. Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
 - b. Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación por parte del trabajador de los deberes, prohibiciones y obligaciones que no tengan el carácter de falta grave implica:
- a. Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
 - b. Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTICULO 56º. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador, deberá oír al trabajador inculpado directamente, dejando constancia escrita de los hechos y de la decisión de la entidad de imponer o no la sanción.

ARTICULO 57º. No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

ARTICULO 58º. Terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la cámara de comercio, las establecidas en el decreto 2351 de 1965.

Parágrafo.- el trabajador que se considere perjudicado por algún hecho relacionado con el trabajo podrá presentar su reclamo de manera fundada, comedida y siempre por escrito ante el superior inmediato o quien haga sus veces.

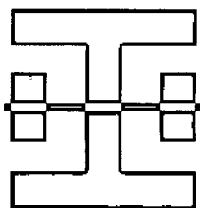
CAPITULO XIV DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO 59º. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. El Maltrato Laboral.
2. La Persecución Laboral.
3. La Discriminación laboral
4. El Entorpecimiento Laboral
5. La Inequidad Laboral y
6. La Desprotección Laboral

ARTICULO 60º. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



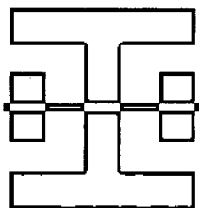
17

CO-SC-CCER414724

- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

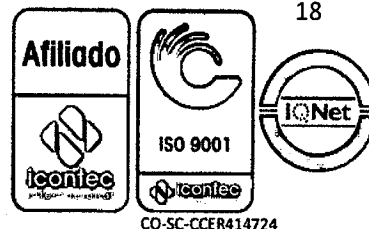
En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º, excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTICULO 61º. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:



CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO

NIT: 891.200.310-1



18

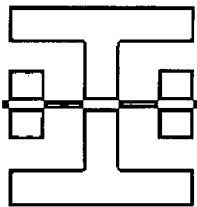
- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTICULO 62º. Mecanismos de prevención.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la cámara de comercio de Tumaco, no son más que actividades que buscan generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la institución protegiendo así la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

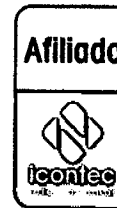
ARTICULO 63º. En desarrollo de lo previsto en el artículo anterior, la cámara de comercio de Tumaco ha previsto los siguientes mecanismos:

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



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



19

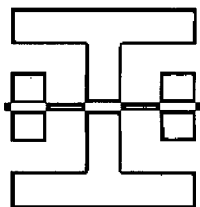
CO-SC-CCER414724

2. Crear Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral que fomenten el buen trato al interior de la institución.
3. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral
 - 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 institución, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la cámara de comercio con el fin de desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 64º. 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:

La cámara de comercio de Tumaco, tendrá un comité integrado por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité recibe el nombre de..... el cual realizara las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la cámara de comercio, 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 conviven 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 tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la institución.



**CAMARA DE COMERCIO
DE TUMACO**

NIT: 891.200.310-1



20

CO-SC-CCER414724

- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º 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.

Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes, designará de su seno un coordinador ante quien se presentaran las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes 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 hubiere lugar, a las personas involucradas; 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 institución, 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 aquí consagrado, 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.

DISPOSICIONES FINALES.

ARTICULO 65º. El presente Reglamento Interno de Trabajo regirá en concordancia con la Constitución Nacional y demás normas vigentes que regulen la materia.