



(RESOLUCION NO.0019 DE 2020)
(30/01/2020)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL NUEVO REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO PARA LA NUEVA LICORERA DE BOYACÁ – NLB.**

El Gerente General de la Nueva Licorera de Boyacá, NLB, en uso de sus facultades legales y estatutarias, establece el reglamento interno de la empresa Industrial y Comercial del Estado del orden departamental; dentro de los siguientes términos:

CAPITULO I

La Empresa Industrial y Comercial del Estado del Orden Departamental, Nueva Licorera de Boyacá –NLB- tiene como domicilio la ciudad de Tunja, pudiendo tener sedes en otras latitudes nacionales e internacionales; por lo tanto todo su ejercicio, su planta y/o plantas y cuadro directivo y de operaciones, están sujetos al cumplimiento de los parámetros establecidos como de interés general, en este Reglamento; desde la perspectiva legal, hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores oficiales, salvo aquellas que sean de concertación y favorabilidad de los trabajadores, situación en la cual se definirán y estarán soportadas con los actos pertinentes.

Como documento, reitera aquellas disposiciones expresas en la ley, especialmente las contenidas en el Decreto 2127 de 1945, en aquellos artículos no derogados por el Decreto 1083 de 2015, los cuales cuentan con el amparo de la Ley 1429 de 2010.y las demás normas que lo adicionen, sustituyan o modifiquen, en especial las de referencia y aplicabilidad de los trabajadores oficiales

Que en concordancia con lo anterior, el Código Sustantivo del Trabajo en su Título IV, Capítulo I, Artículos 104 al 125 establece y define el Reglamento de Trabajo como un “conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”, siendo por tanto necesario que la Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden Departamental, Nueva Licorera de Boyacá; adopte su correspondiente estatuto en los términos indicados en las disposiciones pertinentes.

Para tal efecto, el reglamento Interno una vez adoptado por la Gerencia, y socializado con los trabajadores de la Empresa NLB., será la carta de operación y en parte de navegación que conduzca la Entidad.

ORDEN JERARQUICO

De conformidad con las facultades expresas en la Ordenanza No. 034 de 30 de octubre de 2019 emitida por la Honorable Asamblea de Boyacá, Se expidió el Acuerdo No. 002 de 1 de noviembre de 2019, en donde se cita en el numeral B del artículo 6°, que el orden jerárquico de la empresa será ejercido por la Junta Directiva como máxima autoridad, el Gerente General, Sub- Gerentes o quien haga sus veces y los demás Empleados que determine la Autoridad competente.





CAPITULO II CONDICIONES DE VINCULACION

Artículo Primero. Quien aspire a desempeñar un cargo y/o empleo en la empresa NLB. - deberá acreditar, además de las condiciones legales, los requisitos mínimos de estudios, experiencia contemplados en el manual de funciones y/o de operaciones oficiales y requisitos de la empresa y someterse a los exámenes de admisión, pruebas de aptitud y conocimientos que para cada caso se determinen.

Parágrafo Primero: Con base en la legislación vigente; y en especial con referencia a los postulados de salud mental; ambiente psicosocial, disposición de trabajo en equipo, entre otros factores rectores en materia de valoración para la vinculación laboral; para el proceso de selección y contratación de trabajadores oficiales; se podrán tener en cuenta los resultados de aplicación de la pruebas psicotécnicas, orientadas a determinar la tendencia hacia el consumo de sustancias psicoactivas así como los resultados de laboratorio; previa aprobación del consentimiento informado por parte del aspirante; como requisito de ingreso a la organización.

Parágrafo Segundo: Si fuere necesario, y en forma adicional, se aplicarán pruebas y/o exámenes aleatoriamente, para la planta vinculada; en periodicidades de dos años excepcionalmente y/o puntualmente a un trabajador, por muestreo o a todos los trabajadores, siempre y cuando exista evidencia o sospecha de estar bajo los efectos de sustancias psicoactivas. Las pruebas y/o exámenes utilizados permitirán deducir si se presenta el consumo de dichas sustancias y sus consecuencias negativas para el desarrollo de las labores técnico- profesionales en condiciones normales como lo exige la Ley (CST).

Parágrafo: La NLB, a través del (o La) Profesional de Talento Humano y/o de Contratación solicitará los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos y todos aquellos que considere necesarios. Para garantizar la admisión al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas.

Quien haya sido seleccionado para desempeñar algún cargo en la empresa, deberá presentar para su admisión la siguiente documentación:

- a) Hoja de Vida.
- b) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, si es menor de edad.
- c) Certificado de idoneidad profesional si el cargo lo requiere.
- d) Certificados de los planteles donde hubiere estudiado.
- e) Certificados que soporten las relaciones laborales anteriores, cuando sean necesarias.
- f) Libreta de Servicio Militar o certificado supletorio, según el caso.

PERIODO DE PRUEBA

Artículo Segundo. La empresa NLB; una vez admite al aspirante podrá concertar con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto valorar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias en cumplimiento de los planes y desempeño y de las condiciones requeridas en el trabajo.

Artículo Tercero. El período de prueba debe ser proyectado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales.





Artículo Cuarto. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses, salvo los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración no sea superior a ocho (8) meses.

Artículo Quinto. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la NLB, por ese solo hecho, se entenderán vinculados a la misma por contrato de trabajo a término indefinido, excepto, los trabajadores contratados a término fijo para labores ocasionales o transitorios y los que tengan que ver con el incremento de la producción.

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo Sexto. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, aquellos que se ocupen en actividades de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades cotidianas de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho además del salario al descanso remunerado; dominical y festivo.

CAPITULO IV CONTRATO DE APRENDIZ

Artículo Séptimo. El contrato de Aprendiz y/o aprendizaje, es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación técnica- profesional, metódica y completa; requerida en el arte, oficio, actividad u ocupación; sin que esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero; propios de la operación y gestión ordinaria de las actividades de la empresa NLB, por un tiempo determinado no superior a dos (2) años, y que por esta condición, reciba un apoyo de sostenimiento mensual el cual en ningún caso constituye salario.

Para todos los efectos del contrato de aprendizaje la Empresa se regirá por la Ley 789 de 2002 y sus Decretos Reglamentarios 933 de 2003, 620 del 2005, y las demás normas que las sustituyan, adicionen o modifiquen.

Artículo Octavo. Durante toda la vigencia de la relación laboral, el aprendiz recibirá de la NLB un apoyo de sostenimiento mensual que será de un salario mínimo mensual legal vigente; durante la fase operativa.

Parágrafo Primero. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo será aquel que se pacte en el convenio interadministrativo.

Parágrafo Segundo. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales originados en negociación colectiva.

Artículo Noveno. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado con personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

Artículo Decimo. En el contrato de aprendizaje deberá constar para ser formalizado, y contener como mínimo la siguiente información de conformidad con el Artículo Segundo del D.R. 933 de 2003 o aquel que lo modifique, sustituya o derogue.

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.





2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

Artículo Once. La Justificación y determinación del número mínimo obligatorio de aprendices con que deba contar una empresa, la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA del domicilio principal a la que corresponda la Empresa; en razón de un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y un (1) adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Las demás condiciones y requisitos de las cuotas de aprendices se regularán por lo dispuesto en el artículo 33 de la ley 789 de 2002 y los Decretos Reglamentarios 933 y 2585 de 2003 o los que los modifiquen, deroguen o sustituyan.

Artículo Doce. El contrato de aprendices tendrá una duración, conforme sean las disposiciones establecidas por la entidad patrocinadora (SENA), y contará con los preceptos normativos vigentes y requerimientos empresariales.

Artículo Trece. Los aspectos relativos al contrato de aprendiz y no regulados en el presente reglamento, se regirán por las normas contenidas en la Ley 789 de 2002 y los Decretos 933 y 2585 de 2003 o por las que los modifiquen, deroguen o sustituyan.

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

Artículo Catorce. La jornada de trabajo será de cuarenta y cinco (40) horas a la semana con excepción de aquellas labores no susceptibles de interrupción, y definidas mediante la asignación de turnos continuos o sucesivos, tales como los de fermentación, destilación, calderas, turbogenerador planta diésel, planta de tratamiento, mecánicos y electricistas de turno, planta de hielo seco, operarios de máquinas centrifugadoras, personal de laboratorio de calidad y control y similares, en los cuales la jornada ordinaria obligatoria será de cuarenta y ocho (48) horas a la semana; siempre y cuando estén laborando en turnos.

Artículo Quince. La jornada diaria para todos los Empleados de la empresa irá de lunes a viernes, de ocho de la mañana (8:00 a.m.) a Doce (12.00.m.) del medio día; y de Dos de la tarde (2.00.p.m.) a seis de la tarde, (6:00. p.m.); Sin embargo, el Gerente, o quien éste delegue, cuando lo considere conveniente o necesario, podrá modificar el horario de trabajo de todas o de algunas de las dependencias previa socialización con los trabajadores.





Parágrafo Primero: La empresa concederá a sus trabajadores quince (15) minutos en la mañana y quince (15) minutos en la tarde para tomar alimentos los que se imputarán como parte de la jornada de trabajo.

Parágrafo Segundo: Toda la Planta de personal, trabajara media jornada durante los días miércoles santo, veinticuatro y treinta y uno de diciembre, excepto cuando las condiciones laborales determinen situaciones diferentes y derechos laborales tales como, vacaciones o ausencias justificadas por situaciones ajenas y de salud.

CAPITULO VI **HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

Artículo Dieciséis: El trabajo nocturno está comprendido entre las nueve de la noche (9:00 pm) y las seis de la mañana (6:00 a.m.) del siguiente día.

Artículo Diecisiete: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

Artículo Dieciocho: Las Tasas y liquidación de recargos. Sera considerado en las siguientes circunstancias.

1. En cuanto al trabajo nocturno, será considerado por el sólo 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 mencionados se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con otro similar.

Parágrafo: La NLB, podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 2351 de 1965, o aquella que la modifique o remplace.

Artículo Diecinueve. El trabajo suplementario o por horas extras deberá ser autorizado previamente por el Subgerente del área y la oficina de Talento humano, mediante comunicación escrita en la que se especifiquen las actividades a desarrollar y el(los) nombre(s) de la(s) persona(s) que lo realizará(n).

Parágrafo: En ningún caso podrán pagarse más de cincuenta (50) horas extras mensuales. Si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria supera dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas de trabajo (Art. 13 Decreto 1 O de 1989).

Artículo Veinte. El pago del salario suplementario o por concepto de horas extras y recargos nocturnos, debe efectuarse junto con el salario del período en que se causen; o a más tardar, en el período siguiente.

Artículo Veintiuno. Cuando el trabajo sea un día domingo y/o festivo; se remunerará con el salario ordinario más los recargos a que hubiere lugar, en proporción a las horas laboradas independientemente del salario que corresponde por haber laborado la semana completa.

Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado; solo tendrá derecho el trabajador, al recargo establecido en el inciso anterior.

Parágrafo Primero: Los trabajadores que deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho, además de la remuneración, a un descanso compensatorio de conformidad con lo regulado en la Ley o en la Convención Colectiva de Trabajo.





Parágrafo Segundo: El trabajo ocasional en días dominicales o festivos deberá autorizarse previamente por solicitud del Gerente con especificación de las actividades a realizarse y autorización del ordenador del gasto; y se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero según se acuerde con el trabajador.

Parágrafo Tercero No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que perciban por ese mismo día auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Parágrafo Cuarto Cuando se trate de trabajos ocasionales en domingo, la empresa avisará con una 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.

CAPITULO VII

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo Veintidós. Los Trabajadores oficiales que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año continuo tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por fracción de año.

Artículo Veintitrés. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho al disfrute y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que concederán las vacaciones.

Parágrafo: En la oficina de Talento Humana se llevará el registro de las vacaciones de los trabajadores en el que estará plasmada la fecha de salida e ingreso a la Empresa y los derechos de remuneración y pagos de las mismas.

Artículo Veinticuatro. – Acumulación de Vacaciones:

1. Las vacaciones no son acumulables sino en los siguientes casos:
 - a. cuando se trate de labores técnicas, de confianza o de manejo, para las cuales sea específicamente difícil reemplazar al empleado por corto tiempo; y
 - b. Cuando se trate de empleados que presentan sus servicios en lugares distantes de la residencia de sus familiares.
2. El trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
3. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
4. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
5. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.

Artículo Veinticinco. – Cuando se trate de aplazamiento para el disfrute del tiempo de vacaciones. Este, se decretará por resolución motivada y se hará constar en la hoja de vida del trabajador.

Artículo Veintiséis. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, excepto en los siguientes casos:

1. Cuando el Gerente lo estime necesario para evitar retrasos en el normal funcionamiento de la empresa, NLB; evento en el cual se autorizará la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año solamente.





2. Cuando el trabajador oficial se retire, o sea retirado por causales distintas a las establecidas en las normas en forma definitiva de la empresa sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta esa fecha, convirtiéndose en un factor de la liquidación.

Artículo Veintisiete. Interrupción de las vacaciones. Cuando el disfrute de las vacaciones se interrumpa mediante acto administrativo motivado en virtud de la configuración de una de las siguientes causales:

1. Cuando se determine la necesidad de su participación efectiva en la Empresa NLB; por necesidades del servicio.
2. Cuando se establezca que debe ausentarse por incapacidad ocasionada por enfermedad debidamente sustentada por certificación médica de la empresa o del médico de la entidad de salud a la cual se encuentre afiliado y/o autorizada su atención para el trabajador.
3. Cuando la incapacidad sea originada por maternidad o aborto; siempre que se acredite conforme las condiciones del literal anterior.
4. Por el otorgamiento de una comisión y/o representación del trabajador ante eventos de interés Empresarial, según sea la disposición respectiva.

Artículo Veintiocho. Cuando ocurra interrupción justificada de las vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tendrá derecho a reanudarlas por el tiempo que le hiciera falta para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin.

Parágrafo: La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, se adelantarán por acto motivado expedido por el Gerente o por el funcionario en quien éste delegue dicha facultad, de conformidad con las disposiciones normativas vigentes.

Artículo Veintinueve. La empresa podrá programar y Decretar vacaciones colectivas, de acuerdo con sus planes y programas de gestión administrativa y de producción.

Parágrafo: Cuando se concedan vacaciones a los trabajadores que no hayan completado el año continuo de servicio, estos autorizarán por escrito al respectivo Tesorero de la empresa o a quien haga sus veces, para que en caso de que su retiro se cause antes de completar el año de labor, descuenta de sus emolumentos y prestaciones el valor recibido por descanso vacacional y prima de vacaciones en la proporción que excede lo pagado, disfrutado y aún no causado.

Artículo Treinta. Prescripción para el Disfrute de Vacaciones. Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de las vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a percibir 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. El aplazamiento de las vacaciones es el único argumento legal que interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente providencia.

CAPITULO VIII

PERMISOS, LICENCIAS Y COMISIONES

Artículo Treinta y uno. Permisos. El permiso es por naturaleza algo de ocurrencia circunstancial que interrumpe el curso normal de una situación establecida Administrativamente, alterando su regularidad y modificando el carácter permanente de una situación laboral; razón por la cual se considera, excepcional y de corta duración.

Artículo Treinta y dos. La empresa NLB, - concederá a sus trabajadores, los permisos necesarios para:

1. El ejercicio del derecho al sufragio.
2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. Asistir al servicio médico correspondiente, según haya sido su motivación.
4. Por calamidad doméstica debidamente comprobada.





5. Para el desempeño de comisiones ante la existencia de organización sindical, y cuyo compromiso seas inherente a este.
6. Para el acompañamiento solidario por calamidad y/o pérdida de algún familiar de empleado de la NLB.
7. Para asistir en procesos de educación formal y no formal del Empleado.

Parágrafo Primero: En los casos de 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.

Parágrafo Segundo: Cuando los permisos solicitados sean para asistir al servicio médico, Odontológico y/o asistencial; los trabajadores deberán presentar la constancia de asistencia a la respectiva cita, a su regreso de la misma.

Parágrafo Tercero. Se entenderá por calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en el cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral, fuerza mayor o caso fortuito; la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior hasta tres días hábiles después del incidente, dependiendo de los hechos constitutivos de la calamidad y se requerirá que el trabajador allegue los soportes correspondientes que demuestren tal situación, según lo permita las circunstancias. Este permiso se otorgará hasta por un término de tres días o por el número de días que establezcan las normas, según la circunstancia que lo origina.

Parágrafo Cuarto. El permiso se concederá siempre que se avise con la debida oportunidad a la empresa NLB, con excepción de las causales de calamidad doméstica; y de aquellos que en los casos 5 y 6, el número de trabajadores que se ausenten sea tal, que no perjudique el funcionamiento del área o sección de la empresa.

Parágrafo Quinto. En caso de funeral, de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores de la Empresa.

Parágrafo Sexto: Los permisos hasta cuatro (4) horas se gestionarán con el Superior Jerárquico, salvo permisos por compensatorio, descompleto o similar y que supere este tiempo se deberá tramitar ante la Instancia y/o profesional de Talento Humano respectivamente; previo visto bueno del Superior inmediato.

Parágrafo Séptimo: Los permisos remunerados no podrán exceder de cuatro (4) horas mensuales, de lo contrario se convertirá en un permiso no remunerado.

Parágrafo Octavo. - Los permisos para estudio que contribuyan a mejorar las competencias y el desempeño laboral se consideraran permisos remunerados, los estudios que no se relacionen con las funciones del cargo se deberá compensar en tiempo diferente a la jornada laboral ordinaria sin que implique horas extras ni recargos o podrán ser descontados a petición del trabajador.

Parágrafo Noveno: Salvo la existencia de convención opuesta o excepción de los casos aquí citados, el tiempo empleado en otra clase de permisos especiales serán descontados al trabajador.

Parágrafo Decimo: Salvo la existencia de convención colectiva de trabajo o disposición legal que así lo establezca, ningún permiso podrá ser superior a tres días y serán concedidos o negados por el Gerente o por quien tenga delegada dicha facultad.

Artículo Treinta y tres: Licencia. Es importante establecer, que un trabajador se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o maternidad.



Artículo Treinta y cuatro: Los trabajadores oficiales tienen derecho a licencia ordinaria a solicitud propia y sin sueldo, hasta por sesenta (60) días al año en forma continua o discontinua; Si ocurre justa causa la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más.

Artículo Treinta y cinco: Licencia originada en duelo. Se concederá licencia remunerada por luto, de 5 días hábiles en caso de fallecimiento de los parientes consagrados en las normas. Para justificar las ausencias deben presentar los documentos requeridos según la ley ante la Dependencia de Talento Humano, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia de la calamidad presentada.

Artículo Treinta y seis: Las licencias por enfermedad y maternidad se registrarán por las normas del sistema de seguridad social integral sin perjuicio de lo pactado en la convención colectiva de trabajo, si existiere la Organización.

Artículo Treinta y siete: Cuando la solicitud de la licencia ordinaria no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, se decidirá sobre la oportunidad de concederla teniendo en cuenta las necesidades del servicio de la Empresa NLB.

Artículo Treinta y ocho: La licencia no podrá ser revocada, pero si puede renunciarse por el beneficiario.

Artículo Treinta y nueve: El tiempo de la licencia ordinaria y de su prórroga no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio, ni acreencia laboral.

Artículo Cuarenta: Al vencerse el término de las licencias o de sus prórrogas, el trabajador debe incorporarse al ejercicio de sus funciones. Si no las reasume incurrirá en abandono de cargo, y será acreedor de las disposiciones normativas pertinentes.

Artículo Cuarenta y Uno: Comisiones. Se señalan las siguientes clasificaciones.

1. **Comisión de Servicios:** Se configura cuando por disposición de autoridad competente, ejercen temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o atienden transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular; de presentarse, se confiere para:

- a. Ejercer funciones del empleo en un lugar diferente a la sede del cargo.
- b. Cumplir misiones especiales conferidas por La Empresa.
- c. Asistir a reuniones, seminario, congresos, conferencias y para realizar visitas de observación que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que preste sus servicios el trabajador.

Parágrafo Primero: Estas comisiones son temporales y están sujetas al reglamento interno que para tal efecto expida la NLB.

Parágrafo Segundo: Las comisiones permanentes están prohibidas; hacen parte de los deberes de todo Empleado y/o trabajador y no constituyen forma de provisión de cargos; puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte conforme a la escala reglamentada para tal fin; debe guardar conexidad con la temática propia de la Administración Pública y por lo tanto, no son procedentes las comisiones que tengan como objetivo asuntos ajenos a ella; finalizada la comisión, el trabajador y/o empleado deberá rendir informe sobre su cumplimiento de la misma en los términos exigidos en la regulación al interior de la Empresa.

2. **Comisión para Desempeñar Cargos de Libre Nombramiento y Remoción:** Los trabajadores oficiales, podrán ser comisionados para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción en vacantes temporales hasta por el término de tres (3) meses





y en vacantes definitivas hasta por el término de un (1) año, prorrogable por otro año, y/o de conformidad con las normas que rigen la materia. En ambos casos se suspenderán los beneficios convencionales si existieren, por el tiempo que dure la comisión ya que se ocupa un cargo de naturaleza jurídica diferente.

CAPITULO IX PERÍODOS Y PAGO DE SALARIO

Artículo Cuarenta y Dos: El salario de los trabajadores Oficiales, será cancelado por la empresa por mensualidades vencidas, atendiendo los modernos sistemas de pago a través de cuentas personales, bancos, corporaciones de ahorro o entidades financieras, de beneplácito de su titular.

Parágrafo Primero: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, se reconocerá, junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

Parágrafo Segundo: La empresa podrá concertar y unificar criterios para el pago de Salarios y otros emolumentos de derecho de Empleados y trabajadores Oficiales, condición en la cual, la planta firmará su aceptación.

Artículo Cuarenta y Tres: Los pagos por sueldos o cualquiera otra forma de remuneración de los trabajadores oficiales, serán por servicios prestados laboralmente y el control se adelantará de conformidad con las disposiciones de la empresa.

Parágrafo: Los descuentos por los días no trabajados, serán informados a la Entidad, por quien por competencia y designación Empresarial deba hacerlo, salvo circunstancias certificadas de justificación legal.

Artículo Cuarenta y Cuatro: Para efectos fiscales se considera salario el pago que por concepto de descanso dominical o de días festivos o de trabajo reciban los trabajadores.

CAPITULO X RIESGOS LABORALES, SALUD, PRIMEROS AUXILIOS, NORMAS DE HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo Cuarenta y Cinco. Es responsabilidad de la empresa NLB; Establecer las pautas que aseguren la salud, seguridad e higiene de los trabajadores, en todos los eventos y acciones de operación y gestión, durante las jornadas laborales.

Parágrafo Primero: Para dar cumplimiento a los postulados legales y normativos, se debe garantizar protección integral del trabajador la Nueva Licorera de Boyacá, Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden Departamental; debe garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en materia de medicina preventiva y de Salud del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad, con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Conforme a la normatividad vigente.

Parágrafo Segundo: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por los médicos adscritos a la empresa; o por la Empresa Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales, a la cual se estén afiliados, según la necesidad.

Artículo Cuarenta y Seis. Todo trabajador, por responsabilidad personal desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al Superior Jerárquico y/o al Profesional de Talento Humano; quienes determinaran la urgencia y trámite para la respectiva atención Medica y/o Profesional respectiva con la entidad de salud a la cual se encuentre afiliado,





NUEVA LICORERA • DE BOYACÁ E.I.C.E. •

a fin de que, esta, certifique su estado y en caso necesario emita la respectiva incapacidad y tratamiento a seguir.

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

Parágrafo Segundo. Las incapacidades deberán presentarse a la Oficina de Talento Humano, en un término no mayor a tres días después de haber sido emitida por la Entidad de Salud o la Administradora de Riesgos Laborales a la cual estén afiliados, y/o por competencia una vez en operación al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo Cuarenta y Siete. Los trabajadores deben acoger los planes y programas establecidos desde el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y/o determinados desde la coordinación del Sistema en la Oficina de Talento Humano, De Planeación y la Subgerencia Técnica y de Producción respectivamente.

Parágrafo. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescribe la Empresa NLB; y en particular, las que propendan por la prevención de la enfermedad y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo.

Artículo Cuarenta y Ocho. Los trabajadores, de conformidad con la Decreto 1072 de 2015, o aquel que lo modifique o sustituya; tendrán entre otras la responsabilidad de aplicar los contenidos y exigencias para la gestión y aplicabilidad de las políticas y lineamientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo,

Parágrafo Primero: Dando cumplimiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; se dispondrá de los mecanismos técnico administrativos que permitan minimizar la enfermedad y los riesgos laborales en especial los accidentes de trabajo, derivados de la acciones propias de la área de Producción; Por lo tanto, ningún Trabajador podrá ingerir ni probar Licores en proceso en esta línea; pues si se evidencia o sospecha que el trabajador, está bajo los efectos del alcohol, se le realizara pruebas de alcoholemia, y al deducir su estado, la autoridad competente, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, emprenderán las acciones de salud preventiva y el trabajador será objeto de las acciones disciplinarias respectivas en el marco de la legislación vigente. Pues este procedimiento podría generar consecuencias negativas para el desarrollo de las labores Empresariales en condiciones normales.

Parágrafo Segundo: Si la condición detectada en el trabajador indica, después de la prueba de alcohol, sea positiva cualitativamente, el medico ocupacional determinará mediante la prueba de aliento tipo bafometria; si se confirma, se verifica en la prueba de sangre, situación en la cual se deberá activar la cadena de custodia y seguimiento como paciente Intoxicado; situación en la cual deberá tenerse en cuenta los valores de resultado y comparativamente con la tabla que determina el grado de consumo de alcohol; y con referencia a los preceptos del Artículo 152 de la Ley 769 de 2002, equiparando lo valores con la tabla nacional en mg/dl y la internacional americana, en porcentaje de consumo.

Parágrafo Tercero: Las pruebas cualitativas de consumo podrán ser realizadas por el Subgerente de Producción; los miembros del equipo de Seguridad y Salud en el trabajo previamente capacitados y/o el profesional de la salud externo, adscrito a la Empresa para estos servicios.

Parágrafo Cuarto. A todo trabajador que se le sospechen o verifiquen niveles por fuera de los rangos descritos en las tablas de referencia por consumo de alcohol o alguna sustancia psicoactiva en el organismo durante la jornada laboral, se le realizarán las pruebas tamiz tipo cinta a color, para definir el consumo de cualquier sustancia no permitida; para lo cual se seguirá el mismo procedimiento (pruebas cualitativas en orina y en sangre si fuere necesario). Sin embargo, este procedimiento no impide que ante la renuencia





NUEVA LICORERA • DE BOYACÁ S.A.S. •

infundada del trabajador para practicarse la prueba, el empleador pueda acudir a otro tipo de elementos indicativos de tal estado, como: el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación, pruebas neurológicas, nistagmus, rubicundez y el aliento alcohólico; que pueden ser percibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna por el médico especialista.

Artículo Cuarenta y nueve. Todos los trabajadores de la NLB; deberán cumplir con la norma de Buenas Prácticas de Manufactura; BPM siendo este un requisito fundamental en el proceso de igual manera en el cumplimiento de los principios básicos y prácticas generales de higiene en la manipulación, preparación, elaboración, envasado, almacenamiento, transporte y distribución de alimentos para consumo humano, con el objeto de garantizar que los productos se fabriquen y/o produzcan en condiciones sanitarias adecuadas y se disminuyan los riesgos inherentes al proceso respectivo. Tal como lo expresan los Decretos 1686 de 2012 y 1072 de 2015, o los que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Parágrafo. Los Directivos y trabajadores de Producción, deben garantizar que los productos se produzcan en condiciones sanitarias adecuadas disminuyendo los riesgos inherentes al proceso. Es importante tener en cuenta que la Legislación Colombiana establece y reglamenta las Buenas Prácticas de Manufactura de los alimentos a través del Decreto 1686 de 2012, o aquel que lo modifique, adicione o sustituya; las cuales son de obligatorio cumplimiento, en todas las plantas en donde se fabrique, procese, envase, almacene y expendan alimentos o las normas vigentes en este campo.

Artículo Cincuenta. En caso de accidente de trabajo, el Superior Jerárquico del área; o su delegado, activara las disposiciones de auxilio por parte del Equipo y/o brigada de Emergencia implementada por el sistema de seguridad y salud en el trabajo; y ordenará inmediatamente todo el protocolo legal del caso; y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, aplicando los términos establecidos en la normatividad respectiva ante la E.P.S. y la A.R.L.

Parágrafo Primero. En caso de accidente, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al Superior respectivo, o a quien haga sus veces; para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, si fuere concedida.

Parágrafo Segundo. Todo accidente de trabajo que ocurra en las instalaciones o sedes de la Empresa NLB; según sea leve se comunicará a la respectiva ARL, y los de consecuencias mortales y graves se hará ante el Ministerio; información que deberá ser dirigida por el Empleador en los términos descritos por las normas.

Artículo Cincuenta y Uno. La empresa no asume ninguna responsabilidad por accidentes que hayan sido causados deliberadamente por el accidentado al no hacer uso de los elementos de protección adecuados para cada actividad y que hubieren sido suministrados previamente por la empresa.

Artículo Cincuenta y Dos. La Empresa no responderá por las complicaciones que resulten de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente que no haya sido reportado con la antelación debida o por no haberse observado las instrucciones para aplicar el tratamiento médico respectivo.

Parágrafo. En todo caso, al respecto de esta disposición de salud y seguridad; tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales contempladas en la Resolución No. 1016 del 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás normas que con tal fin se establezcan.

Es importante tener en cuenta que ambas partes están obligadas dar estricto cumplimiento al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, como Sistema General de Riesgos Laborales, así como la Ley 1072 de 2015 y la Ley 1562 del 11 de Julio de





2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones y todas aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

CAPITULO XI DISPOCISIONES DE MANDATO Y CUMPLIMIENTO

Artículo Cincuenta y Tres. DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores de la Empresa Nueva Licorera de Boyacá tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Cumplir las disposiciones contenidas en la Constitución Política, las Leyes, el Reglamento Interno, los Manuales de Funciones, Procedimientos, Sistema de Planeación y Gestión; Código Disciplinario Único, el Contrato de Trabajo, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Buenas Prácticas de Manufactura. BPM
- b) Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función u objeto contractual.
- c) Mantener normas de conducta, respeto y subordinación a todos los compañeros de la Empresa, vinculando la mejor imagen ante nuestros clientes.
- d) Expresar los mejores principios y valores, a nivel interno y externo de la NLB; para en todos los escenarios empresariales, sea una expresión permanente de optimismo, calidad humana y obrar con espíritu de lealtad; colaboración en el orden moral y disciplina en general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos y acciones encomendadas, con la confianza, honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes que correspondan por conducto del respectivo superior jerárquico y de manera razonada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, como instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera finalidad; sin ofuscarse; si fuere necesario controvirtiendo con cultura y amabilidad; para encaminar y corregir los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar y acatar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Superior Jerárquico, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, con el único fin de reducir al máximo, los riesgos de accidente.
- i) Estar siempre durante la jornada de trabajo, en el sitio o lugar donde desempeña sus labores.

Artículo Cincuenta y Cuatro. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Son derechos de los trabajadores de la empresa en general, además de los contemplados en la Constitución Política de Colombia, la Ley, la Convención Colectiva de Trabajo, si existiere; los siguientes:

- a) Percibir puntualmente la remuneración pactada, prestaciones y demás emolumentos correspondientes a su cargo.
- b) Participar en los concursos para llenar vacantes o que le permitan obtener ascensos o promociones dentro de la empresa.
- c) Conocer sus funciones y obtener los elementos de trabajo necesario para su desempeño.
- d) Obtener permisos, licencias y comisiones con arreglo a las normas legales y convencionales.





- e) Participar de las capacitaciones, campañas de salud, programas de bienestar social y demás actividades que desarrolle la empresa NLB, en beneficio de sus empleados.
- f) Contar con áreas locativas acordes con los procesos de producción, equipos, herramientas, elementos de trabajo necesarios y apropiados, para ejecutar cada una de las acciones propias de la Empresa NLB, así como el suministro adecuado de prendas, equipos y accesorios de protección contra accidentes, presencia de enfermedades laborales y condiciones de prevención que razonablemente garanticen su seguridad, bienestar y salud.

CAPITULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

Artículo Cincuenta y Cinco. Está prohibido emplear a las mujeres y a menores de edad, en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de 18 años no pueden ser empleados en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Parágrafo Primero: Las mujeres nunca podrán ser empleadas en labores de:

- 1) Trabajos que requieran grandes esfuerzos físicos o manejos de cargas superiores a 15 kilogramos.
- 2) Posturas inadecuadas en posición de pies que generen riesgo vascular en miembros inferiores.
- 3) Trabajos en espacios confinados.
- 4) Labores que impliquen exposiciones a corrientes eléctricas de alto voltaje.

Parágrafo Segundo: Los menores de edad, 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 o integridad física.
- 2) Trabajos a temperaturas demasiado bajas o excesivas; en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3) Trabajos expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 4) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 5) Trabajos en alturas incluyendo refacciones de techos, ascenso a tinas para añejamiento de rones o tanques de almacenamiento de alcohol.
- 6) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas superiores a 12.5 kilogramos o empujar cargas superiores a los 25 kilogramos.
- 7) Manejo de montacargas, vehículos de tracción y máquinas particularmente peligrosas.
- 8) Trabajos nocturnos.
- 9) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Salud y Protección Social.





CAPITULO XIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo Cincuenta y Seis. Son obligaciones especiales de la Empresa NLB:

- 1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de los objetos contractuales y gestiones de operación Empresarial.
- 2) Procurar a los trabajadores áreas locativas apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Disponer los mecanismos y prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento empresarial mantendrá los elementos necesarios según las disposiciones normativas vigentes.
- 4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos convenidos.
- 5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos de este reglamento.
- 7) Facilitar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, o en el tiempo requerido; una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante su permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando trascurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8) Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- 9) Conceder a las trabajadoras que estén en periodos de lactancia los descansos ordenados por la ley.
- 10) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 11) Vigilar porque la seguridad, orden y el buen funcionamiento de la organización sea cumplido, a través de requisas aleatorias al personal, y/o puntualmente a un trabajador o trabajadores si se tiene evidencia o sospecha razonada de tener bajo su poder algún objeto, equipo, herramienta, entre otros que no sea de su propiedad, o que atenten contra de la seguridad de la NLB, sin que se vea afectada su intimidad, ni dignidad.
- 12) Monitorear y hacer seguimiento al uso de la información empresarial, a través de grabaciones de video, monitoreo de la actividad en internet y los correos electrónicos institucionales.

Artículo Cincuenta y Siete. Son obligaciones especiales del Empleado y Trabajador de la NLB:

- 1) Cumplir las disposiciones contenidas en la Constitución Política de Colombia, las Leyes, el Reglamento Interno, los Manuales de Funciones, el Sistema Integrado de Planeación y Gestión, el Código Disciplinario Único, el Contrato de Trabajo, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Relaciones Reglamentarias.
- 2) Dar cumplimiento al Sistema de Control Interno de la Empresa.
- 3) Realizar personalmente las labores que sean encomendadas en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes





NUEVA LICORERA • DE BOYACÁ E.S.C.E •

- e instrucciones que de manera particular le impartan la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido. Deberá, por necesidad del servicio, prestar sus servicios en las dependencias en donde se requiera.
- 4) Desarrollar su trabajo dentro del marco de la legalidad, observando las instrucciones y ordenamientos, dando cumplimiento a leyes, decretos, estatutos y demás normas que la rijan, y retomando adicionalmente los deberes que dicha normatividad les impone.
 - 5) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicio a la empresa, o a sus empleados y trabajadores; lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas vigentes del trabajo ante las autoridades competentes.
 - 6) Como pertenece a la empresa todo estudio, patente, mejora, descubrimiento o invención efectuada por el trabajador o con su intervención deberá guardar absoluta reserva sobre datos, formulas, marcas registradas y secretos técnicos sobre la elaboración de los productos, estrategias de mercados y cualquiera otra materia que pueda afectar los intereses de la empresa.
 - 7) Guardar rigurosamente la confidencialidad y custodia de toda la documentación e información que en razón de su trabajo llegare a manejar.
 - 8) Cumplir con las disposiciones referente al Secreto empresarial en sus componentes industrial y comercial, salvaguardando la información, según lo dispuesto en Resoluciones y actos administrativos de la Nueva Licorera de Boyacá;
 - 9) Empresa NLB, acoge las medidas necesarias y exigidas por las normas, para la protección integral de los trabajadores, acatando a cabalidad todo lo que en esta confiere o que la modifiquen, derogue o subrogue o las que las modifiquen, adicione o subroguen.
 - 10) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural los instrumentos, herramientas y accesorios que les hayan sido facilitados y que correspondan a los inventarios respectivos.
 - 11) Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento programados por la empresa.
 - 12) Guardar rigurosamente la moral y las buenas costumbres en las relaciones con sus superiores y compañeros
 - 13) Comunicar oportunamente a la Empresa NLB, las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios, en todas las instancias administrativas y técnicas de la NLB.
 - 14) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
 - 15) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el Comité Ocupacional de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa NLB, o por las autoridades del ramo y observar con diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
 - 16) Conocer y participar de los programas y planes del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo trazados por la Subgerencia Técnica y de Producción; los comités, la dependencia de Talento Humano, como encargados para este efecto por la NLB.
 - 17) Informar toda ausencia, retraso, suceso e incapacidad médica que impidan la oportuna asistencia a la Empresa, de Empleados y Trabajadores ante el superior jerárquico o a la Oficina de Talento Humano; con el fin de tomar las medidas necesarias para que no se afecte el normal funcionamiento del área que sea titular; pues en caso de incapacidad médica se debe informar también al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - 18) Presentar las incapacidades médicas en un término no mayor a tres días, después de ser expedida y liquidada por la instancia de salud tratante; al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la dependencia de Talento Humano; por el medio más práctico, con el fin de dar el trámite correspondiente y reducir posibles traumatismos en la línea de Producción, relevando las ausencias.
 - 19) Adelantar el registro laboral, de entrada y salida de la empresa con sistema habilitado para tal fin, en caso de no tenerla esta marcación debe realizarse de manera manual reportando a los encargados de seguridad de portería o recepción según sea el caso.
 - 20) Una vez establecido el sistema de control de planta, portar en un lugar visible el carnet de identificación durante toda la jornada de trabajo, tanto ordinaria como extraordinaria, e independiente de la forma de vinculación. Excepto en aquellos





casos que sea reconocido como un riesgo su uso durante su permanencia (Líneas de Producción) y permitir al personal de seguridad su verificación, con el fin de evitar suplantaciones o posibles incidentes de riesgo empresarial.

- 21) Solicitar autorización previa al área y gestión de talento Humano, para poder ingresar a las instalaciones después de la jornada laboral o durante feriados, festivos y fines de semana.
- 22) Presentar registro de visita a personal externo de trabajo, como soporte y evidencia de su presencia en las instalaciones de la Empresa; y si se trata de Empleado o Trabajador Oficial de la Planta, para ausentarse a realizar diligencias empresariales, ante la oficina de Talento Humano respectivamente.
- 23) Cumplir con los principios y poner en práctica los valores corporativos, para prestar el mejor servicio y atención al usuario externo e interno. Una atención y un servicio excelente es un requisito indispensable para la buena imagen de la organización de la Empresa NLB.
- 24) Acoger las disposiciones solicitadas por el empleador, cuando sea necesario la realización de algún tipo de examen médico que vele por la salud, seguridad y bienestar del trabajador como de la Empresa.
- 25) Cumplir con la norma de Buenas Prácticas de Manufactura, BPM; ya que es el principio fundamental en el proceso teniendo en cuenta las practicas generales de higiene con el objetivo de garantizar la calidad de los productos que se produzcan en condiciones sanitarias adecuadas y se disminuya cualquier riesgo; como trabajador del área del proceso se debe cumplir obligatoriamente con la norma BPM específicamente en el artículo 28 de prácticas higiénicas y medidas de protección del decreto 1686 del 2012.

26) **Artículo Cincuenta y Ocho.** Se prohíbe a la empresa NLB:

- 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 o sin mandamiento judicial, con excepciones de las siguientes circunstancias:
 - a. Ante la existencia de organización Sindical, deducir Cuotas sindicales, conforme los trámites legales respectivos.
 - b. Los aportes para el sistema de seguridad social integral.
 - c. Para cubrir las deudas y aportes a cooperativas de las cuales sea socio el trabajador, dentro de los límites legales.
 - d. Para satisfacer el valor de las sanciones pecuniarias impuestas como consecuencia de sanción disciplinaria con sujeción a los procedimientos que fija la ley.

Parágrafo Primero. Las deducciones que provengan de mandamiento judicial que así lo ordene para cada caso particular deberán indicar de manera precisa la cantidad que debe retenerse y su destinación, y no podrán efectuarse las deducciones autorizadas por el empleador cuando afecten el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario ordinario.

Parágrafo Segundo. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

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

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

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

Parágrafo Sexto. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

Parágrafo Séptimo. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

Parágrafo Octavo. Emplear en las certificaciones signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra” cualquiera que sea la





modalidad que utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

Parágrafo Noveno. Despedir sin justa causa, a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

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

Artículo Cincuenta y Nueve. Además de las prohibiciones contenidas en el Código Único Disciplinario y demás normas especiales, se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, oficina, taller o establecimiento adscrito los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados y en general las propiedades de la Empresa sin permiso del Empleador.
2. Consumir licor al interior de la Empresa, además, presentarse, permanecer o salir del trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.

Parágrafo 1. Están exceptuados de la prohibición de ingerir licor dentro de los parámetros definidos a continuación, los trabajadores que por la naturaleza de su cargo deban realizar funciones de catación de licores.

Para las pruebas sensoriales (catación) de productos de la empresa los trabajadores que participan del panel serán evaluados por parte de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborando un perfil de selección.

Los niveles tolerables de alcohol para catadores, será de cuarenta (40) mg/dl; para su seguimiento se realizarán lavados con soluciones neutralizantes en aliento y se buscará que las pruebas sean programadas y no siempre para el mismo personal y con cuidados para evitar la deglución del alcohol en cualquier presentación (aguardiente, ron, Wiski, otros).

Una vez estos trabajadores hayan ingerido licor en razón de su función, les queda **prohibido:**

- a. Operar maquinaria y herramientas, que exijan tener el pleno uso de sus facultades psíquicas, intelectivas y físicas.
- b. Conducir cualquier tipo de transporte tanto particular como Empresarial. Para desplazarse a su residencia, deberá utilizar el transporte dispuesto por la Empresa.
- c. Continuar ingiriendo licor una vez hayan culminado su labor funcional relacionada con la catación de licores o que la misma exceda los 40 cuarenta (40) mg/dl.

NOTA. Las anteriores prohibiciones buscan hacer cumplir los derechos de la integridad del trabajador, la de sus compañeros de trabajo y de la comunidad en general.

3. Mantener cualquier cantidad de licor dentro de las instalaciones de la empresa sin justificar su posesión.
4. Manejar los vehículos de la empresa y cualquier clase de maquinarias o equipos en estado de embriaguez.
5. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueda portar personal de seguridad.
6. Colaborar por cualquier medio con compañeros o extraños para sustraer o permitir sustracción de materias primas, productos elaborados o cualquiera otro elemento de propiedad de la empresa.
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, suspender las labores antes de la hora indicada o llegar después de la hora señalada.



8. 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.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad o la de terceras personas o que amenace o perjudique las maquinarias, equipos, vehículos o instalaciones de la NLB-Nueva Licorera de Boyacá.
10. Coartar la libertad de los compañeros para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a una organización sindical o permanecer en ella o retirarse.
11. Usar los accesorios o herramientas suministradas por la empresa en fines distintos a los del trabajo contratado.
12. Utilizar los implementos y dotación que se les asigna para realizar sus funciones en horarios no laborales y sitios diferentes a la NLB, con excepción de aquellas circunstancias en que se encuentre representando a la Empresa con previa autorización de Autoridad Competente dentro de la Empresa.
13. Para los trabajadores que tienen asignadas funciones del manejo de vehículos de la Empresa, transportar personal ajeno a la NLB.
14. Registrar la entrada y salida en el medio de registro utilizado por la Empresa de otros compañeros de trabajo o permitir que otro compañero realice su marcación.
15. Comercializar o vender cualquier tipo de producto dentro de las instalaciones de la Empresa, NLB, no autorizadas por está.
16. Incumplir con las normas de Buena Práctica de Manufactura. -BPM.
17. No utilizar los elementos de protección para las correspondientes labores.
18. Utilizar los permisos sindicales, si existieren; para realizar actividades de tipo personal, o desestimar el compromiso Técnico- laboral de la Empresa.

CAPITULO XIV **FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

Artículo Sesenta. El incumplimiento y/o, violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones contenidos en el presente reglamento; al igual que de las disposiciones y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo S G - SST de la NLB. Nueva Licorera de Boyacá; facultan a esta para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

Parágrafo: Ante la eventualidad de que la falta o sanción recaiga en un Empleado(a) de la NLB; o trabajador Oficial, que fuere protegido por fuero Sindical; conforme lo prevé el artículo 8o del Decreto-ley 254 de 2000, se solicitara el respectivo permiso al juez laboral, para retirar a él o los Empleados y Trabajador (es) Oficiales amparados por fuero sindical. El término de prescripción de la respectiva acción empezará a correr a partir del día siguiente al de la publicación del acto que ordena la supresión del cargo. (Decreto 2160 de 2004, art. 1); una vez dispuesta la determinación cesará vínculo con la Empresa, momento en el cual incluso podrá suspenderse definitivamente el Cargo, para adelantar las respectivas modificaciones.

Artículo Sesenta y Uno. Constituye falta disciplinaria y por tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en la ley o en el presente Reglamento que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad.

Artículo Sesenta y Dos. Para la aplicación de las faltas y sanciones disciplinarias se observarán los derechos, deberes y prohibiciones contenidos en la Constitución, la Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único), el Reglamento Interno de Trabajo aquí soportado, Las disposiciones del Comité de Higiene, Seguridad Industrial,





Seguridad y Salud en el trabajo; y demás normas especiales aplicables a los trabajadores de la empresa Industrial y Comercial del orden Departamental.

Sera necesario:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.
2. La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término prudencial durante el cual el acusado pueda formular sus descargas, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargas.
5. El pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente.
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
7. La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción.

Artículo Sesenta y tres. Los procesos disciplinarios siempre en toda instancia y para toda la Planta de personal de la NLB- Nueva Licorera de Boyacá; garantizaran el debido proceso y el derecho de defensa.

Artículo Sesenta y Cuatro. La acción disciplinaria es independiente de cualquier otra que pueda surgir de la comisión de la falta.

Artículo Sesenta y Cinco. Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias, se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves

PARÁGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Recursos Humanos atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la Empresa
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

Artículo Sesenta y Seis. Se consideran como faltas graves:

1. Sustraer de la fábrica, oficina, taller o establecimiento adscrito los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados y en general las propiedades de la Empresa sin permiso del Empleador.
2. Consumir licor al interior de la Empresa, además, presentarse, permanecer o salir del trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Mantener cualquier cantidad de licor dentro de las instalaciones de la empresa sin justificar su posesión.



4. Manejar los vehículos de la empresa y cualquier clase de maquinarias o equipos en estado de embriaguez.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, suspender las labores antes de la hora indicada o llegar después de la hora señalada.
6. Usar los accesorios o herramientas suministradas por la empresa en fines distintos a los del trabajo contratado.
7. Registrar la entrada y salida en el medio de registro utilizado por la empresa de otros compañeros de trabajo o permitir que otro compañero realice su marcación.
8. 1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo
9. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
10. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Nueva Licorera de Boyacá.

Artículo Sesenta y Siete. Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

La Empresa escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

CAPITULO XV

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo Sesenta y ocho. Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la oficina de Talento Humano sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando la empresa tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la oficina de Talento Humano le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

La empresa garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la empresa no existe sindicato, la empresa cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.





Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, la empresa procederá a imponer la sanción de que trata el artículo sesenta y siete del presente reglamento.

PARÁGRAFO: En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes. Si la empresa no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido.

CAPITULO XVI DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo Sesenta y Nueve. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

POR PARTE DEL EMPLEADOR

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo.
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores.
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
- f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo.
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Empresa.
- i) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- j) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan;

POR PARTE DEL TRABAJADOR

- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.





- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató.
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XVII RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo Setenta. El personal de la Empresa deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante la oficina de Talento Humano o quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.

Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

CAPITULO XVIII MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

Artículo Sesenta y Uno. ACOSO LABORAL. Es preciso destacar para la Empresa, no es ajeno saber que el acoso laboral puede ser tan antiguo como la necesidad de trabajar; en la actualidad surge como un tópico de primera línea gracias a los esfuerzos de la sociedad por garantizar el respeto y la dignidad humana. La Ley 1010 de 2006, en su Artículo 2, indica que el **acoso laboral** es **“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, 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”**.

Parágrafo: La **NLB**; implementara los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos en la Ley, constituyéndose en la necesidad de que todo trabajador en desarrollo de las actividades empresariales; asuma los compromisos tendientes a





generar una convivencia sana y colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, con la concebida armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, para que se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo Sesenta y Seis. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa NLB; ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información y socialización a los trabajadores sobre el contenido y disposiciones de la ley 1010 de 2006, mediante campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones, particularmente en relación con las conductas que constituyan acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Generar espacios para el dialogo, 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 facilite y fomente el buen trato al interior de la empresa.
3. Con la participación programada de los trabajadores y empleados de la empresa NLB; diseñar y aplicar las experiencias, mediante campañas y actividades dirigidas, a la planta de personal con el fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiera lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - 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.

Artículo Sesenta y Dos. Para los efectos concernientes con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece como procedimiento interno el que facilita el desarrollo de las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa NLB; tendrá un comité integrado en forma bipartida, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes 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 NLB; 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 ameritaran.
 - e) Hacer las sugerencias que se consideren 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 NLB.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 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 una vez cada bimestre, designara un presidente ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes como acoso laboral, para orientar desde el análisis de la queja, que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través de él, realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral de la NLB.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas, construirá con tales personas la recuperación de tejido conveniente, si fuere necesario, formulara las recomendaciones que estime indispensable y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, este considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes 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; o aquella que la modifique, o sustituya.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.





NUEVA LICORERA • DE BOYACÁ E.I.C.E. •

CAPITULO XIX DISPOSICIONES DE TRÁMITE

Artículo Sesenta y Tres: Las disposiciones relacionadas en el presente reglamento, se actualizarán, modificaran, adicionaran o subrogaran por las normas legales que las modifiquen o sustituyan.

CAPITULO XX PUBLICACION

Artículo Sesenta y Cuatro. El presente reglamento se deberá socializar y publicar mediante la fijación de dos (2) copias, en dos (2) sitios distintos de la Empresa NLB. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, conforme lo establece el (Título IV, Capítulo 1, Art. 22 de la Ley 1429 de 2010).

CAPITULO XXI VIGENCIA

Artículo Setenta y Cinco. El presente reglamento rige a partir de la fecha de su publicación. (Ley 1429 -Art. 65).

CAPITULO XXII DISPOSICIONES FINALES

Artículo Setenta y Seis. CLAUSULAS INEFICIENTES. No producirá 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 constituyen las dispersiones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Artículo Setenta y Siete. DEROGATORIA. La presente Resolución deroga las demás disposiciones que le sean contrarias en especial la referente a la Resolución N° 004 de 2019

ORIGINAL FIRMADO
GERENTE GENERAL- Dr. SERGIO A. TOLOSA ACEVEDO
Representante legal

ORIGINAL FIRMADO
MELISSA JISED FLOREZ VILLALOBOS
Subgerente Administrativo y Financiero

