


| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

CAPITULO 1

ARTICULO 1. El presente Reglamento interno de Trabajo prescrito por la SOCIEDAD NACIONAL DE LA CRUZ ROJO COLOMBIANA, domiciliada en Santafé de Bogotá D.C , y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la institución como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo, solo puedan ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 2º Quien aspire a tener un cargo En la SOCIEDAD NACIONAL DE LA CRUZ ROJA COLOMBIANA, de hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante a acompañar los siguientes documentos:

a) Cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.


PARAGRAFO: los empleadores no podrán exigir como requisito de ingreso, ni durante la vigencia del contrato, la libreta militar o la prueba de embarazo, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, el examen del SIDA.

b) autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3º El contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido (Ley 188 de 1959 Art primero).

ARTÍCULO 4º pueden celebrar contrato de Aprendizaje las personas mayores de (14) catorce años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que se trata el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 188 de 1959, Art Segundo)

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

ARTICULO 5º El contrato de aprendizaje debe celebrarse y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1º Nombre de la empresa o empleador

2º Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.

3º oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato y

4º Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de este y aquel (arts. 6º y 7º Ley 188 de 1959)

5º Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (Art 7º Decreto 2375 de 1974).

6º Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.


7º cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y

8º firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 6º. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de Diciembre 14 de 1960, esto es, contratara un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrán ser superior a 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución No 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo y S.S. las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este ARTICULO darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTÍCULO 7º el salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al (50%) cincuenta por ciento del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o similares a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Para remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje. Por lo menos igual al total del salario que en el inciso interior se señala como referencia (Art 7º Decreto 2375 de 1974).

| | | |
|--|--------------------------------------|-------------|
|  <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá</p> | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

ARTÍCULO 8º. El contrato de aprendizaje no puede exceder de (3) tres años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el termino previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considera para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

ARTÍCULO 9º. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr apartir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1º Los primeros tres meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciara de una parte, las condiciones de adaptabilidad de aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra, la convivencia a continuar el aprendizaje.

2º El periodo de prueba a que se refiere este ARTÍCULO se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.

3º cuando al contrario de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá remplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.


4º en cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10º. la empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con e un periodo de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art 76 C.S.T)

ARTICULO 11º. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art 77, numeral primero C.S.T)

ARTICULO 12º. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

celebren contratos de trabajos sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Art séptimo. Ley 50 de 1990).

ARTICULO 13º. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expiado el periodo 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 consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Art 80, C.S.T.)

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14º. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa.

Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art Sexto. C.S.T.)

CAPITULO IV


HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15º. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresa así:

En la mañana 8:00 AM

PARAGRAFO 1º los días laborables son lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado medio día.

PARAGRAFO 2º Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Art. 21 Ley 50 de 1990).

| | | |
|--|--------------------------------------|-------------|
|  <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá</p> | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

PARAGRAFO 3º JORNADA ESPECIAL En las empresas factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de Enero de 1992, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajos sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de las mismas sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no da lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo pero el trabajador devengara el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal vigente o convencional o tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleado no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, confianza o manejo, (art. 20; literal c Ley 50 de 1990).

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO


ARTICULO 16º Trabajo Diurno es el comprendido entre las 6: 00 AM Y las 6: 00 PM. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 PM y las 6:00 AM. (Art 160 C.S.T).

ARTICULO 17º Trabajo suplementario o de horas extras es el que se exceda de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal. (Art 159 C.S.T.)

ARTICULO 18º el trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el ARTICULO 163 del C. S.T solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por este (Art 1º Decreto 13 de 1967)

ARTICULO 19º. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuara junto con el salario del periodo siguiente (Art 134 ordinal 2º CST)

ARTICULO 20º. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el ARTICULO 18º de Este Reglamento.}

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

PARAGRAFO 1º En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas podrá exceder de dos (2) y doce (12) semanales.

Quando la jornada de trabajo se amplié por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, nose podrá en el mismo día laborar horas extras (Art 22 Ley 50 de 1990)

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21º serán de descanso obligatorio remunerados los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.


1º Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso, 1º de Enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de Julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre 1 y 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Asencion del señor, corpus Cristi y sagrado corazón de Jesús.

2º Pero el descanso remunerado del seis de enero diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de Octubre, primero y once de noviembre, asencion del señor, corpus Cristi y sagrado corazón de Jesús. Cuando no caigan en día lunes se trasladara al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladara al lunes.

3º las prestaciones y derechos que para el trabajador originan el trabajo en días festivos se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 511 del 22 de Diciembre de 1983).

PARAGRAFO 1º cuando la jornada convenida por las partes en día su horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Art 26, numeral 5º Ley 50 de 1990).

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajo habitual o permanente en domingo el empleador debe fijar un lugar público del establecimiento con anticipación de doce (12) doce horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art 185 CST).

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

ARTICULO 22º. El descanso en los días domingos y en los demás expresados en el ARTÍCULO 21 de este Reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del ARTÍCULO 20 de la Ley 50 de 1990 (Art 25 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 23º. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, no esta obligada cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto convenio colectivo o falla arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerara sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 24º. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a (15) quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art 186, numeral primero de C.S.T).


ARTICULO 25º. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a mas tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleado tiene que dar a conocer al trabajador con (15) quince días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (Art 187, C.S.T).

ARTICULO 26º. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde el derecho a remunerarlas (Art 188 C.S.T)

ARTICULO 27º. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industrial; e contrato termina sin que el trabajador hubiera disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de las vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Art 189, C.S.T).

ARTICULO 28º

1º En todo caso el trabajador gozara anualmente por lo menos, de (6) seis días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

| | | |
|--|--------------------------------------|-------------|
|  <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá</p> | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

2º Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por (2) dos años.

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

ARTICULO 29º Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 30º Todo empleador llevara un registro de vacaciones en el que se anotara la fecha de ingreso de cada trabajador en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 1 de 1967. Art Quinto).


PARAGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Art. Tercero, párrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTICULO 31º. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al sepelio de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, en número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad domestica: la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

En caso de sepelio 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.

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, Art 57 C.S.T).

CAPITULO VII

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


ARTICULO 32º. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION

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

2º no obstante lo dispuesto en los ARTICULOS 13, 14, 16, 21 Y 340 del C.S.T, y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o la dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto d 10 (diez) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3º Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de aportes al SENA, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en treinta por ciento (30%).

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

4º El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Art 18, Ley de 1990).

ARTICULO 33º. se denominara jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado con periodos mayores (Art 133, C.S.T)

ARTICULO 34º. salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuara en lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que este cese (Art 138, numeral primero C.S.T).

Periodos Mensuales

ARTICULO 35º. el salario se pagara al trabajador o a la persona que el autorice por escrito así:

1º El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un (i) mes.

2º El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Art 134, C.S.T)


CAPITULO VIII

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

ARTICULO 36º. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e Higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 37º. Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestaran por el I.S.S EPS, A.R.L, atreves de la I.P.S a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 38º. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, o a su representante, o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

que sea examinado por el medico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no con 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 39º. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el medico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos que ordena el medico que los haya examinado, así como los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 40º. 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 institución para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: 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 de los programas 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 servicios públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Art 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 41º. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva Dependencia o a su representante, ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o a un particular si fuere necesario, tomara todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciado el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS Y la ARL

ARTICULO 42º. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales para

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

lo cual deberán en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo de enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento se expida.

El ministerio de Trabajo y Seguridad en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (Art 61 Decreto 1295 de 1994).


ARTICULO 43º. En todo caso, en lo referente a los puntos de que tarta este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Legislación vigente sobre salud ocupacional de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 44º. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la institución.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada y respetuosa.
- g) ser verídico en todo caso.

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

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

i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo, y.

j) permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio, lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO: los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darles ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dadas (Art 126, párrafo C.S.T).

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO


ARTICULO 45º. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la institución en el siguiente PRESIDENTE, SECRETARIO(A) GENERAL, DIRECTORES DE DIRECCION, JEFE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la institución, los siguientes: PRESIDENTE NACIONAL, SECRETARIO(A) GENERAL, DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, JEFE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 46º. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco ser empleadas de trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia, las mujeres cualesquiera que sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas.

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |


a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.

b) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinaria, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que procedan a los trabajos antes mencionados.

c) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítima o fluvial, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcados y almacenes (Art Quinto, numeral primero, literales a, c y d Art 11, Decreto 995 de 1968).

PARAGRAFO (ART 245 Y 246 del Decreto 2737/89) **TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
4. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
5. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas o causticas.
6. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
7. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
8. Las demás que señale en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

9. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes,, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

10. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

11. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

12. Trabajos submarinos.

13. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

14. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

15. trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de lata velocidad y en ocupaciones similares.

16. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y empresa pesa de metales.

17. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.


18. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima, trabajo de hornos, pulido de esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza de chorro de arena, trabajo en locales de vidrio y grabado en la industria cerámica.

19. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinado, en andamios o en molduras precalentadas.

20. trabajos en fábricas de laderillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

21. trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

22. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

23. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.


PARAGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada por el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrá ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este ARTICULO, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física el menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medida de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les esta prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 47º. Son obligaciones especiales del empleador:

- 1º. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2º. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- 3º. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente, enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

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

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

6º. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el ARTÍCULO 31 De este Reglamento.

7º. 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 el salario devengado, e igualmente, si el trabajador lo solicite, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si el ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no presenta donde el medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8º. Pagar al trabajador los gastos razonables de venidas y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde resida anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entiende comprendidos los familiares que con el conviven.


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

10º. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11º. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, este expira durante los descansos de licencia remuneradas.

12º. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13º. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

14º. Además de las obligaciones especiales a su cargo del empleador este garantizara el acceso del trabajo menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse al instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Art 57, C.S.T).

ARTICULO 48º. Son obligaciones Especiales del trabajador

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

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

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

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


5º. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

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

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

8º. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art 58 C.S.T)

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

ARTICULO 50º. se prohíbe a los trabajadores.

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

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

3º. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

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

5º. Disminuir internamente 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.

6º. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7º. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8º. Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.


CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 51º. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. (Art 14. 114, C.S.T.)

ARTICULO 52º. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1º. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la decima parte del salario de un día, por la segunda vez multa de la quinta parte del salario de un día, por tercera

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres (3) días.

2º. La falta en el trabajo en la mañana, o en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

3º. La falta total al trabajador durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

4º. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la institución del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

Artículo 53º. Constituyen faltas graves:

1º. El retardo hasta Quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.


2º. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa.

3º. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

4º. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PROCEDIIMIENTO PARA COMPROBACIONDE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 54º. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si es sindicalizado deberá ser asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejara constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Art 115, C.S.T)

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

ARTICULO 55º. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior (artículo 11, C.S.T)

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 56º. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Jefe Departamento de Recursos Humanos, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 57º. Se deja claramente establecido que para sus efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO. En la institución (SI) existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV

PUBLICACIONES

ARTICULO 58º. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del Presente Reglamento el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (Artículo 120, C.S.T).


CAPITULO XVI

VIGENCIA

ARTICULO 59º. El Presente Reglamento entrara a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C.S.T).

ARTICULO 60º. Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XVIII

| | | |
|---|--------------------------------------|-------------|
|  Cruz Roja Colombiana Seccional Boyacá | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | Código: RIT |
| | | Versión: 02 |
| | | Año: 2014 |
| | | Página: |

ARTICULO 61º. No producirá ningún efecto las clausulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Articulo 109 C.S.T).