



# REGLAMENTO INTERNO

— D E T R A B A J O —

PASIÓN • DISCIPLINA • EXCELENCIA



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

## CAPITULO I

### *Disposiciones Generales*

**ARTÍCULO 1º. Preámbulo.** Este Reglamento Interno de Trabajo es prescrito por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB que en él se llamará CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB, domiciliada en Envigado, para todas sus dependencias establecidas en Colombia y para las que en el futuro se establezcan. A las disposiciones de este Reglamento de Trabajo quedan sometidos tanto CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB como todos los trabajadores y sus normas hacen parte integrante de los contratos individuales de trabajo que celebre con sus trabajadores en cualquier modalidad.

## CAPITULO II

### *Condiciones de Admisión*

**ARTÍCULO 2º. Solicitud de empleo.** Quien aspire a tener un puesto o cargo en CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB, deberá presentar solicitud por escrito.

**ARTÍCULO 3º. Documentación requerida.** Si CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB considera al aspirante como posible candidato a ocupar un cargo dentro de su organización, le pedirá presentar los documentos establecidos para tal fin, entre los cuales se encuentran a título enunciativo y no taxativo: Hoja de Vida, certificados de afiliación a seguridad social (en caso que el aspirante ya fuera cotizante) y demás que CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB considere pertinentes. Así mismo, CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB podrá solicitarle al aspirante la realización de los exámenes de medicina laboral pertinentes para su eventual ingreso.

**ARTÍCULO 4º. Pruebas de Admisión.** El aspirante deberá someterse a los exámenes y pruebas que para su admisión se determinen.

## CAPITULO III

### *Período de prueba*

**ARTÍCULO 5º.** CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 6º.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. Cuando se trate de contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin que en ningún caso pueda exceder los dos (2) meses (Art. 76 y 78 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 7º.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y por cualquiera de las partes, sin previo aviso y sin indemnización.



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

## CAPITULO IV

### *Trabajadores accidentales o transitorios*

**ARTÍCULO 8º.** Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y/o de índole distinta a las actividades normales de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB. Estos tendrán derecho a la remuneración del descanso en los días domingos, al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales de conformidad con las normas laborales.

## CAPITULO V

### *Horario de trabajo*

**ARTÍCULO 9º.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan, así:

Personal: El horario se establece dependiendo los días de entrenamiento, partidos programados por los torneos en los que están participando.

LA EMPRESA podrá establecer distintos horarios, cuando lo considere necesario y en función de sus necesidades operativas.

**ARTÍCULO 10º.** La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas semanales. El contrato individual de trabajo suscrito con cada trabajador definirá la cantidad exacta de horas de trabajo correspondientes a su cargo, dentro del límite máximo aquí establecido.

**ARTÍCULO 11º. Labor efectiva de la jornada de trabajo.** Se entiende como tiempo de iniciación de la labor efectiva, el momento en que se inicien las labores en el puesto de trabajo, sin tener en cuenta el tiempo empleado para llegar a este o regresar de él. No se consideran como tiempo de servicio las horas asignadas para descansar en los intervalos de la jornada de trabajo, así estos se destinen para toma de alimentos.

## CAPITULO VI

### *Días de descanso obligatorios*

**ARTÍCULO 19º.** Será de descanso obligatorio remunerado el día asignado por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB de común acuerdo con el trabajador, atendiendo la naturaleza variable de los horarios de entrenamientos, partidos y torneos.

**Parágrafo 1.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

**Parágrafo 2.** El trabajador podrá convenir con CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB su día de descanso obligatorio, según las necesidades del servicio.

**ARTÍCULO 20º.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en las normas correspondientes, CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

## CAPITULO VII

### *Vacaciones remuneradas*

**ARTÍCULO 25°.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 26°.** La época de las vacaciones debe ser establecida por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

**ARTÍCULO 27°.** CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que empezará a hacer uso de sus vacaciones.

**ARTÍCULO 28°.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**ARTÍCULO 29°.** El trabajador tiene obligación de regresar al trabajo el día siguiente de aquel en que se terminan las vacaciones. No regresar al trabajo sin causa justificada se considerará como falta grave y constituye justa causa para terminar su contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 30°.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el Contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 31°.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o manejo o dirección o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares.

**ARTÍCULO 32°.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTÍCULO 33°.** **Vacaciones colectivas.** CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB podrá determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entiende que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

## CAPITULO VIII

### *Permisos y Licencias*

**ARTÍCULO 34°.** CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. Se entiende por tal, cuando hay muerte o enfermedad grave, a consideración de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB, de los parientes del trabajador en primer grado de consanguinidad o de su esposo(a) o compañero(a) permanente. No son tomados como calamidad doméstica los permisos solicitados por los empleados para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas; el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. A excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
4. Para concurrir a los correspondientes servicios médicos. En este caso deberá presentarse la constancia o el comprobante respectivo con la hora de ingreso y salida de la cita, teniéndose como descuento del tiempo total reportado dos (2) horas a favor del empleado en cada cita médica; el tiempo restante debe ser pagado a más tardar la semana siguiente al permiso solicitado. El trabajador debe reportar inmediatamente las incapacidades para que puedan ser tramitadas oportunamente, y presentar el documento original al área correspondiente al regreso.
5. CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB concederá al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañero(a) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.
6. **Licencia de maternidad.** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Esta podrá ser de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en cuyo caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto. Para los efectos de esta licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual conste: a) el estado de embarazo de la trabajadora; b) la indicación del día probable del parto; y c) la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas



# REGLAMENTO

## INTERNO DE TRABAJO

antes del parto.

7. **Descanso remunerado durante la lactancia.** CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB concederá a la trabajadora un descanso de una (1) hora dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad (Art. 238 C.S.T.).

8. **Licencia de paternidad.** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a la licencia remunerada de paternidad establecida por la ley, actualmente de dos (2) semanas conforme a la Ley 2114 de 2021, la cual previó incrementos progresivos en los años siguientes a su expedición; por tratarse de una norma en proceso de aplicación gradual, la Corporación verificará y aplicará el número de semanas vigente al momento del nacimiento del menor. El único soporte válido para el otorgamiento de esta licencia es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia.

9. CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB podrá conceder además permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 4º del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

Salvo convención en contrario y a excepción del caso de asistencia al servicio médico correspondiente, el tiempo de permisos se excluirá en el pago del salario o se habrá de compensar con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de la jornada ordinaria, a opción de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB y sin que en caso de compensación se cause sobre remuneración por horas extras. El trabajador deberá presentar la comprobación de la asistencia a la cita médica, exhibiendo la constancia de la hora de terminación de la misma.

En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.

## CAPITULO IX

### *Salario mínimo convencional*

**ARTÍCULO 35º. Salario - Modalidades.** CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos colectivos y fallos arbitrales.

**Salario Integral.** No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, 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 al 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.



# REGLAMENTO

## INTERNO DE TRABAJO

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

**ARTÍCULO 36°. Días de descanso obligatorio incluidos en el sueldo.** En todo sueldo se sobreentiende incluido el pago por días de descanso obligatoriamente remunerados.

**ARTÍCULO 37°. Salarios - Formas y Períodos de pago.** El salario se pagará quincenalmente por consignación y por períodos vencidos. CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB podrá modificar la periodicidad de pago cuando lo estime conveniente, notificándolo con al menos treinta (30) días a sus trabajadores. Para tal fin, aquellos salarios que están determinados en valor día, serán convertidos a valor mes, así:

$$\text{Valor mes} = (\text{Valor día} \times 365) / 12$$

El costo que se genere por el manejo de la cuenta bancaria y demás productos financieros correspondientes, con la entidad bancaria que CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB contrate para el pago de la remuneración, será asumido por el Empleado.

### CAPITULO X

#### *Servicio médico, medidas de seguridad, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo*

**ARTÍCULO 38°.** Es obligación de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su servicio. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes tendientes a evitar o prevenir los Riesgos Profesionales y la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 39°.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán a través de las entidades de la seguridad social en salud a las cuales se encuentren afiliados.

**ARTÍCULO 40°.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB 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.

**ARTÍCULO 41°.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo.

**Parágrafo.** El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y los que se encuentren dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB, se califican como falta grave que da lugar al despido por justa causa, aun por la primera vez.

**ARTÍCULO 42°.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las demás



# REGLAMENTO

## INTERNO DE TRABAJO

medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y reportará el mismo en los términos legales ante la E.P.S. y la A.R.L.

**ARTÍCULO 43°.** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno.

**ARTÍCULO 44°.** CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, y sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 45°.** En todos los puntos de que trata este capítulo, tanto CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad que aquella tenga.

### CAPITULO XI

#### *Orden Jerárquico*

**ARTÍCULO 46°.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB, es el siguiente:

- Representante Legal
- Coordinadores
- Secretaria
- Entrenadores
- Prestadores de servicio: Contabilidad, auxiliar contable, SG-SST

**Parágrafo.** La facultad para imponer sanciones está reservada a la Gerencia General y al Área Administrativa. Estas Direcciones podrán delegar la potestad disciplinaria concedida, en las coordinaciones de otras dependencias siempre y cuando estén bajo su supervisión.

### CAPITULO XII

#### *Labores prohibidas para mujeres y menores*

**ARTÍCULO 47°. Prohibiciones.** Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

**Del menor trabajador.** CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

**ARTÍCULO 48°.** La edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Trabajo o cualquier otro funcionario oficial o entidad aplicable en su momento.

**Parágrafo.** Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

**ARTÍCULO 49º.** La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

**ARTÍCULO 50º.** El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

**ARTÍCULO 51º.** Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

**ARTÍCULO 52º.** Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil.

**Parágrafo.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional, podrán ser empleados en aquellas operaciones que, a juicio del Ministerio de Trabajo, puedan ser desempeñadas sin grave riesgo mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad correspondientes.

**ARTÍCULO 53º.** En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

**ARTÍCULO 54º.** Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva entidad de seguridad social y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad general o se encuentre en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB, a las prestaciones económicas y de salud correspondientes.

**ARTÍCULO 55º.** En los lugares del territorio nacional donde las entidades de la seguridad social no hayan extendido sus servicios, CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB está obligada a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S., A.R.L. y A.F.P.

**ARTÍCULO 56º.** No se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no producirá efecto alguno. La jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales. Igualmente se prohíbe trasladar a trabajadores menores de dieciocho (18) años del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

**ARTÍCULO 57º.** Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 de 2006 y demás normas que la modifiquen, reformen o adicionen.

## CAPITULO XIII

### *Prescripciones de orden*

**ARTÍCULO 58º.** Los trabajadores tienen como deberes, los siguientes:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores y respeto para con sus compañeros de trabajo.
2. Procurar completa armonía con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de especial colaboración en el orden moral, social y disciplina general de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
4. Ir a los entrenamientos de manera cumplida y realizar sus actividades asignadas.
5. Asistir a los partidos y campeonatos de manera cumplida.
6. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, cumpliendo las normas de seguridad física.
7. Presentar aspecto de higiene y de vestimenta adecuada, entendiéndose esta última como la dotación que CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB suministra a los trabajadores obligados a usarla.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el lugar donde debe desempeñar su oficio, salvo orden superior o requerimiento del servicio.
11. Permanecer en el sitio de trabajo al finalizar el turno, hasta cuando llegue la persona que habrá de reemplazarlo, o dar aviso al superior inmediato si no se presenta el reemplazo.
12. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

**Parágrafo.** En ningún caso los directores o trabajadores 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 darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuita, ni hacerle dádivas.

## CAPITULO XIV



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

## *Obligaciones especiales y prohibiciones para la empresa y los trabajadores*

**ARTÍCULO 59°.** Son obligaciones especiales de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB:

1. Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VIII de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Suministrar la dotación a los trabajadores que corresponda en la forma y oportunidad que corresponda.

**ARTÍCULO 60°.** Son obligaciones especiales del trabajador:

### **I. Obligaciones genéricas:**

1. 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 CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Cumplir con los entrenamientos y partidos asignados.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB o por las autoridades del ramo.
9. Registrar en las oficinas de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.



# REGLAMENTO

## INTERNO DE TRABAJO

10. Dar aviso con anterioridad a la iniciación de la jornada de trabajo, cuando por enfermedad o por otra causa que lo justifique plenamente no pueda asistir a su trabajo.
11. Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente y asistir con toda puntualidad al trabajo, según el horario señalado por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
12. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB y público en general con respeto y cortesía.
13. Someterse al régimen de disciplina y orden establecidos por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB en todas sus actividades.
14. Asistir a las reuniones generales o de grupo organizadas por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
15. Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de materia prima, energía, combustibles, lubricantes y de otros elementos.
16. Someterse a las requisas y registros indicados por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
17. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB y firmar los controles de asistencia.
18. Registrar en el área correspondiente los cambios en su estado civil, nombre del cónyuge o compañero(a) permanente, hijos, edades, dirección, teléfono, etc.
19. Respetar las políticas establecidas por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB para el uso de sus recursos informáticos.
20. Abstenerse de sacar alimentos de los restaurantes, cafeterías o sitios asignados para consumirlos.
21. Conocer los aspectos e impactos ambientales derivados del desempeño de su labor, y emprender acciones para prevenirlos, minimizarlos o eliminarlos.
22. Reportar a CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB cualquier obligación alimentaria que tenga el trabajador, autorizando los descuentos que disponga la ley.
23. Reportar a CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB cualquier obligación dineraria o de descuento de libranza, autorizando los descuentos que disponga la ley.

### II. Son obligaciones especiales del trabajador que hace parte de la fuerza de ventas:

1. **Puntualidad:** cumplir con el horario fijado según el cronograma establecido y aprobado por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
2. Los cronogramas de trabajo se deben hacer de común acuerdo entre el funcionario encargado y el equipo, reportados al Director o Supervisor al inicio del mes para su aprobación.
3. **Aseo del área de trabajo:** mantener el área de trabajo aseada diariamente.
4. **Dotación:** entregada conforme a la ley (tres veces al año para empleados que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes). **Permisos:** deben solicitarse al jefe inmediato o a quien haga sus veces.

### ARTÍCULO 61º. Se prohíbe a CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB:

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 éstos para cada caso o sin mandamiento



# REGLAMENTO

## INTERNO DE TRABAJO

judicial, con excepción de los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, 250 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Tolerar las conductas de acoso laboral descritas en la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO 62º.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
2. Sustraer de la Corporación los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o personal de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo o promover suspensiones intempestivas del mismo.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Presentarse retardado al puesto de trabajo sin justificación válida.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB o la de terceras personas.
11. Abandonar el trabajo sin previo aviso al respectivo superior.
12. Realizar reuniones en los locales y dependencias de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB sin permiso de los superiores.



# REGLAMENTO

## INTERNO DE TRABAJO

13. Jugar o prestar dinero en cualquier forma dentro de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
14. Solicitar de sus inferiores en categoría o empleo, préstamos en dinero o en especie que comprometa el ejercicio de su autoridad.
15. Fumar en lugares prohibidos por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
16. Dormir durante las horas de trabajo.
17. Retirar de los archivos y oficinas documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento o información sin autorización expresa para ello.
18. Usar herramientas, equipos o materiales de propiedad de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB en trabajos personales o particulares.
19. Confiar a otro trabajador, sin autorización de su superior, la ejecución de su trabajo.
20. Entrar a las dependencias de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB cuando no está en el desempeño de sus labores ordinarias, sin el permiso correspondiente.
21. Vender, cambiar o regalar el vestuario que le suministre CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB para su trabajo.
22. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
23. Elaborar o suministrar a terceros sin autorización expresa, diseños, especificaciones y datos relacionados con la organización de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.
24. Incumplir las políticas de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB sobre el uso de recursos informáticos.
25. No vestir la ropa de trabajo suministrada por CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB o no usarla en la forma indicada.
26. Sacar de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB vehículos de propiedad de ésta, sin la correspondiente autorización.
27. Irrespetar o dar mal trato al personal de vigilancia, de aseo o cafetería, u otros servicios.
28. Hacer uso inadecuado de celulares durante la jornada laboral para fines personales de manera continuada.
29. Contaminar de alguna forma los lugares de producción, procesamiento o almacenamiento de alimentos, por acción u omisión.
30. No observar los requerimientos y exigencias que imponen las entidades de salud y sanidad en torno a la producción y manipulación de alimentos.

### CAPITULO XV

#### *Acoso laboral*

**ARTÍCULO 63°. Definición.** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico, 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.

**ARTÍCULO 64°. Modalidades de acoso laboral:**



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante, o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación laboral.

**Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario.

**Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

**Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador.

**Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**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.

## **ARTÍCULO 65°. Conductas que no constituyen acoso laboral:**

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a mejorar la eficiencia laboral y la evaluación conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración cuando sean necesarios para la continuidad del servicio.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o justa causa.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de los artículos 59 y 60 del mismo Código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

**ARTÍCULO 66°. Prevención.** CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB, para prevenir las conductas de acoso laboral, ha previsto los siguientes mecanismos: divulgación e información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, y las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere para desarrollar el propósito previsto en esta reglamentación.

## **ARTÍCULO 67°. Procedimiento interno de solución.**

1. La denuncia, que tendrá tratamiento confidencial, deberá interponerse por escrito o en la línea ética (si CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB cuenta con ella) dentro de los ocho (8) días siguientes a la



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ocurrencia del hecho, ante el superior inmediato, quien deberá trasladarla al Área Administrativa. Si el reclamo no fuere atendido, podrá insistirse ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente.

2. El denunciante deberá acreditar el hecho con alguna prueba verosímil de la situación.

3. El Área Administrativa investigará la denuncia y, si encontrare mérito, llamará a descargos a la persona acusada, y oír al denunciante en los casos en que sea necesario.

4. Con posterioridad a estos procedimientos, CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB decidirá si impone una sanción disciplinaria o termina el contrato de trabajo con justa causa.

En todo caso, este procedimiento preventivo interno no impide ni afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas por la Ley 1010 de 2006.

## CAPITULO XVI

### *Política de disciplina — Escala de faltas y sanciones*

**ARTÍCULO 68°. Régimen disciplinario.** La finalidad del régimen disciplinario es mantener el orden en el trabajo, educar y corregir los errores para mejorar el comportamiento y la eficiencia laboral.

**ARTÍCULO 69°. Faltas y sanciones disciplinarias.** CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB observará el debido proceso y se abstendrá de imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en las disposiciones legales, en el reglamento interno o en los contratos individuales de trabajo. Con el fin de dar claridad y proporcionalidad al régimen disciplinario, las faltas se clasifican en leves, moderadas y graves, conforme a los artículos 69-A, 69-B y 69-C siguientes.

**ARTÍCULO 69°-A. Faltas leves.** Se sancionan con llamado de atención verbal o escrito. Constituyen faltas leves, entre otras:

1. Llegar tarde a los entrenamientos o partidos sin aviso previo.
2. No portar la dotación o uniforme de trabajo asignado por la Corporación.
3. No registrar asistencia o control de ingreso en los horarios establecidos.
4. No comunicar con anticipación una ausencia justificada.
5. Usar el celular de forma continua durante las sesiones de entrenamiento.
6. No mantener el orden y aseo del espacio de trabajo (cancha, camerinos, materiales).
7. No asistir a las reuniones convocadas por la Corporación sin justificación.
8. No reportar oportunamente cambios en datos personales (dirección, teléfono, EPS).
9. Demoras injustificadas en la entrega de informes o documentación solicitada.
10. No devolver materiales deportivos al lugar asignado al finalizar la sesión.

**ARTÍCULO 69°-B. Faltas moderadas.** Se sancionan con llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida, y son acumulables para efectos de la escala de sanciones prevista en el artículo 69 de este reglamento (llamados de atención hasta por tres veces, y suspensión no mayor de tres días en caso de persistencia). Constituyen faltas moderadas, entre otras:

1. Ausencia injustificada a entrenamientos o partidos programados.



# REGLAMENTO

## INTERNO DE TRABAJO

2. No cumplir con la planificación de entrenamiento acordada con el Coordinador Deportivo.
3. Modificar horarios, sedes o dinámicas de entrenamiento sin autorización.
4. No reportar lesiones, accidentes o incidentes de los deportistas de manera oportuna.
5. Utilizar lenguaje inapropiado o irrespetuoso frente a los deportistas o familias.
6. Compartir información confidencial de la Corporación o de los deportistas sin autorización.
7. No atender las instrucciones o correcciones del Coordinador Deportivo o superiores.
8. Incumplir reiteradamente (3 o más veces) faltas clasificadas como leves en el mismo período.
9. No diligenciar los formatos de seguimiento deportivo (ScoutPro, evaluaciones, informes).
10. Consumir alimentos, fumar o dormir durante las sesiones de entrenamiento.

**ARTÍCULO 69º-C. Faltas graves.** Se sancionan con suspensión de hasta ocho (8) días o con la terminación del contrato de trabajo por justa causa, previo el debido proceso establecido en el artículo 72 de este reglamento. Constituyen faltas graves, entre otras:

1. Agresión física, verbal o psicológica contra deportistas, familias o compañeros de trabajo.
2. Presentarse a trabajar bajo efectos del alcohol o sustancias psicoactivas.
3. Aplicar métodos de entrenamiento que pongan en riesgo la integridad física o emocional de los deportistas.
4. Maltrato, humillación, discriminación o cualquier conducta que atente contra la dignidad de un menor de edad.
5. Abandono del grupo de deportistas durante una sesión de entrenamiento o competencia.
6. Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo o del reglamento de la sede deportiva.
7. Sustraer, dañar o hacer uso indebido de los bienes, materiales o equipos de la Corporación.
8. Cobrar dinero o recibir pagos directos de las familias sin autorización de la Corporación.
9. Realizar actividades de entrenamiento por fuera de la Corporación con deportistas vinculados al club, sin autorización.
10. Acoso laboral, sexual o cualquier conducta tipificada en la Ley 1010 de 2006.
11. Falsificar documentos, informes o registros de la Corporación.
12. Reincidencia en faltas moderadas después de haber sido suspendido.

**Parágrafo 1. Protección especial de los menores de edad.** Dado que CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB desarrolla su actividad con niños, niñas y adolescentes, cualquier falta —así esté clasificada como leve o moderada conforme a los artículos anteriores— se elevará automáticamente a la categoría de falta grave cuando involucre directamente el bienestar, la integridad física, psicológica o la dignidad de un menor de edad. Lo anterior en aplicación del principio de interés superior del menor y de las obligaciones de protección reforzada establecidas en la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia), norma a la cual este reglamento ya se encuentra sometido conforme al Capítulo XII.

**Parágrafo 2.** La clasificación anterior es enunciativa y no taxativa. CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB podrá calificar otras conductas no previstas expresamente, atendiendo a su naturaleza, gravedad, reiteración y las circunstancias en que se cometan, siempre con observancia del debido proceso.



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 70°. Especificación de sanciones.** CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB podrá imponer las siguientes clases de sanciones teniendo en cuenta la gravedad de la falta, así:

- a. **Amonestación.** Llamado de atención por escrito con copia a la Hoja de Vida.
- b. **Suspensión.** Es la privación al trabajador de prestar sus servicios y de recibir su remuneración por cierto tiempo de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento.
- c. **Terminación del contrato de trabajo.** Se da por terminada la relación laboral existente entre el trabajador y el empleador, la cual no genera indemnización al tratarse de un despido por justa causa al cometerse una falta grave o reiterada, según lo señalado anteriormente.

**ARTÍCULO 71°.** Constituyen faltas graves, además de las descritas en el artículo 69°-C, la violación grave o reiterada por parte del trabajador de las prescripciones de orden, de las obligaciones especiales o prohibiciones legales, reglamentarias o contractuales.

## CAPITULO XVII

### *Procedimiento para comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias*

**ARTÍCULO 72°. Comprobación de faltas y aplicación de sanciones.** Para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones, se observará el debido proceso, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

1. Antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria, y dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que el Área Administrativa o quien haga sus veces recibió el reporte de la falta, deberá notificarle, por escrito, al trabajador los hechos que motivan la citación, y le informará sobre su derecho a comparecer para presentar los descargos respectivos. La notificación deberá señalar la falta que se le imputa y el día y la hora en que debe presentarse a la audiencia de descargos. En esta audiencia también puede decretarse la práctica de pruebas que haya lugar. La audiencia solo podrá suspenderse por una sola vez en atención a la hora o por motivos de fuerza mayor o caso fortuito y deberá reanudarse al día siguiente a primera hora.
2. A esta diligencia el trabajador podrá concurrir asesorado hasta por dos (2) compañeros, si lo estima conveniente.
3. De la diligencia de descargos se levantará un acta que deberá ser firmada por quienes hayan intervenido en ella y de la cual se entregará copia al trabajador.
4. La Administración tomará una decisión motivada, la cual comunicará por escrito al trabajador; lo anterior se hará en un término no mayor a diez (10) días hábiles posteriores a la audiencia de descargos.
5. Cuando la sanción disciplinaria fuese suspensión mayor a tres (3) días en el trabajo, el trabajador podrá apelar la misma, por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación. La apelación se surtirá ante el Gerente o ante quien éste delegue. La decisión deberá tomarse dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la apelación.
6. La sanción disciplinaria que se imponga no producirá efecto alguno sin el cumplimiento estricto de este trámite.

## CAPITULO XVIII

### *Terminación del contrato de trabajo por justa causa*

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:



# REGLAMENTO

## INTERNO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 73°. Por parte de CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB.** Las causales previstas en el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965) y demás normas que lo sustituyan, deroguen o modifiquen, así como las señaladas como faltas graves en los artículos 69°-C y 71 de este reglamento.

**ARTÍCULO 74°. Por parte del trabajador.** Las causales previstas en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965) y demás normas que lo sustituyan, deroguen o modifiquen.

**ARTÍCULO 75°.** Las faltas graves previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo dan lugar a la terminación por justa causa del contrato de trabajo. Sin embargo, si CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB decide no hacerlo, podrá imponer en su lugar una suspensión en el contrato de trabajo, por la primera vez, hasta de ocho (8) días.

### CAPITULO XIX

#### *Reclamos*

**ARTÍCULO 76°.** Los trabajadores vinculados a CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB deberán presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, según lo establecido, y si no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante el superior jerárquico de éste. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo no superior a quince (15) días hábiles.

### CAPITULO XX

#### *Normas contractuales y legales*

**ARTÍCULO 77°.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes y contratos individuales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

### CAPITULO XXI

#### *Publicación y vigencia del reglamento*

**ARTÍCULO 78°.** Teniendo en cuenta que se trata de una actualización, CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB no deberá someterlo a aprobación del Ministerio de Trabajo. En consecuencia, publicará la presente actualización al Reglamento fijándolo en un lugar visible de la misma. El presente reglamento, una vez publicado en la forma aquí prevista, rige de manera permanente e indefinida para CORPORACION DEPORTIVA INTER CLUB y sus trabajadores, sin sujeción a plazo o término alguno.