



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

ASOCIACION AEROPUERTO DEL CAFÉ
NIT. 900240084 - 2

RESOLUCION No. 151
(OCTUBRE 03 DE 2016)

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

AÑO 2016



(8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Palestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
CONSIDERANDO	1
RESUELVE	2
CAPITULO I ADOPTAR.....	3
CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN.....	3
PERÍODO DE PRUEBA.....	4
CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	5
CAPITULO IV JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO.....	5
JORNADA LABORAL FLEXIBLE.....	5
Pausas activas.....	6
CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	6
Tasas y liquidación de recargos.....	6
DESCANSO EN DÍA SÁBADO.....	7
CAPITULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	7
AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.....	8
VACACIONES REMUNERADAS.....	9
PERMISOS.....	10
La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones.....	10
CAPITULO VII DE LAS CONDICIONES SALARIALES, MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS Y PERÍODOS QUE LO REGULA.....	12
Formas y libertad de estipulación.....	12
PERÍODOS DE PAGO: MENSUALES.....	13
CAPITULO VIII SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	13
CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	16



(8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



atencion@aerpuertodelcafe.com.co



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Palestina Calle 8 No. 5-04,
Teléfonos: 8710845

www.aerpuertodelcafe.com.co



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

CAPITULO X	DEL ORDEN JERÁRQUICO.....	17
CAPITULO XI	LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD.....	18
CAPITULO XII	OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ASOCIACION Y LOS TRABAJADORES.....	20
	Son obligaciones especiales del empleador.....	20
	Son obligaciones especiales del trabajador.....	22
CAPITULO XIII	PROHIBICIONES ESPECIALES.....	24
	Prohibiciones de la ASOCIACIÓN.....	24
	Prohibiciones de los trabajadores.....	25
CAPITULO XIV	JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO.....	27
	Por parte del empleador.....	28
	Por parte del trabajador.....	29
CAPITULO XV	ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	30
	Constituyen faltas graves y quedaran así.....	31
CAPITULO XVI	PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTA Y FORMAS DE APLICACIONES.....	32
	DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	32
CAPITULO XVII	RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.....	32
CAPITULO XVIII	MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION.....	32
	El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades.....	34
CAPITULO XIX	PUBLICACIONES.....	35
	Objeciones.....	36
CAPITULO XX	VIGENCIA.....	36
CAPITULO XXI	DISPOSICIONES FINALES.....	36
CAPITULO XXII	CLÁUSULAS INEFICACES.....	36



(8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Palestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co

f



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

RESOLUCIÓN No. 151 DE 2016 (Octubre 03)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ”

LA GERENTE DE LA ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ, en uso de sus atribuciones contractuales y legales y en especial las conferidas por el literal k del artículo 29 de los estatutos de la ASOCIACIÓN y el Artículo 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo,

CONSIDERANDO:

1. Que mediante la Resolución No. 128 del 07 de septiembre de 2016, se adoptó y promulgó un nuevo texto para el Reglamento Interno de Trabajo para la Asociación Aeropuerto del Café, la que a su vez en el Capítulo XXII, Clausulas Ineficaces, artículo 63°, dejó sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esa fecha tenía la Asociación en especial las Resoluciones No. 002 de 2008 y la No. 045 de 2016.
2. Que el Capítulo XIX, Publicaciones, artículo 59 de la Resolución No. 128 de 2016, estableció la forma en que debía ser publicado el Reglamento Interno de Trabajo y a la vez en su artículo 60, **Objeciones**, la potestad que tenían los trabajadores de solicitarle a la Asociación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación, la que se surtió legalmente entre el 09 y el 30 de septiembre de 2016, para que presentarán los ajustes que estimaran necesarios.
3. Que dentro de los términos establecidos se presentó una (1) sola objeción, a través del Acta No. 01 del 21 de septiembre de 2016, del Comité de Convivencia Laboral, en Proposiciones y Varios se da a conocer la encuesta que se realizó con el personal de trabajadores de la Asociación Aeropuerto del Café, para que votarán sobre dos (2) propuestas de horario laboral: **propuesta No. 1 – Como está actualmente:** En la mañana de lunes a viernes: De 7:30 a.m. a 12:30 p.m., en la tarde de lunes a viernes de 1:30 p.m. a 5:30 p.m., en la tarde de jueves a viernes de 1:30 p.m. a 5:00 p.m., y la **Propuesta No. 2 – lunes a jueves 7:30 a.m. a 12:30 m. y 2:00 p.m. a 6:00 p.m., el día viernes de 7:30 a.m. a 12:30 m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.,** quedando seleccionada la Propuesta 2, con 9 votos a favor. La Propuesta 1 obtuvo 2 votos.

El Presidente del Comité de Convivencia Laboral socializó la encuesta con la Gerente, quién estuvo de acuerdo con el cambio de horario, por lo cual se hace necesario realizar los ajustes necesarios para implementar el nuevo horario.



(8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



Página 1 de 37
atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Palrestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



4. Que según lo dispuesto por el Artículo 32 de los Estatutos de la ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ, el régimen de los empleados de la ASOCIACIÓN será el propio de los empleados particulares, por lo cual las relaciones laborales se rigen por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.
5. Que el mismo Código Sustantivo del Trabajo establece la procedencia del Reglamento Interno de Trabajo y define el contenido de las disposiciones que el mismo debe reglamentar.
6. Que la finalidad del Reglamento Interno de Trabajo es permitir a las empresas y/o entidades dirigir adecuadamente sus operaciones, dando las instrucciones formales a cada uno de sus trabajadores mediante un documento escrito, que a la vez, sea una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegasen a presentar dentro de la ASOCIACIÓN, y es tan importante que si no existiera, sería muy difícil sancionar a un trabajador por algún acto impropio, puesto que no habría ninguna sustentación normativa o regulatoria que ampare una decisión sancionatoria.
7. Que el Reglamento Interno de Trabajo debe considerar y disponer de una serie básica de elementos, en pro de la convivencia y la productividad, y a la vez encargarse de contemplar aquellos aspectos no contemplados de forma expresa por la ley, o que simplemente han quedado al libre albedrío de las partes y contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos de la ASOCIACIÓN, entre otros.
8. Que en virtud de lo expuesto, se hace necesario adoptar el Reglamento Interno de Trabajo, que permita a la ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ, disponer en conjunto de una serie de normas que determinen las condiciones a que deben sujetarse el empleador y los trabajadores en sus relaciones de trabajo.
9. Que el mismo fue elaborado bajo los requisitos exigidos por el Artículo 108 del C.S.T., y demás disposiciones vigentes sobre la materia y se dio cumplimiento a lo pertinente a los quince (15) días hábiles siguientes que tenían los trabajadores para realizar los ajustes necesarios. (Artículo 60 Res-128 de 2016 R.I.T.)

Por lo anteriormente expuesto se,

RESUELVE:

CAPITULO I

ARTICULO 1°. Derogar a partir de la fecha, en todas sus partes la Resolución No. 128 del 07 de septiembre de 2016, "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA Y PROMULGA





AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

UN NUEVO TEXTO PARA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA ASOCIACION AEROPUERTO DEL CAFÉ”.

ARTICULO 2º. ADOPTAR el Reglamento Interno de Trabajo para la **ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFE**, en adelante la “**ASOCIACIÓN**” domiciliada en la Carrera 22 No 18 - 09, Piso 2 Centro Administrativo Municipal, de la ciudad de Manizales (Caldas), y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la ASOCIACIÓN como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte vinculante e integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con quienes tengan la calidad de trabajadores, conforme a la estructura administrativa de la entidad, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 3º. La persona que aspire a desempeñar un cargo en la ASOCIACION AEROPUERTO DEL CAFE, deberá sujetarse al proceso de contratación establecido por está, ajustado a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso y aportar los siguientes documentos:

- a. Hoja de Vida totalmente diligenciada.
- b. En caso de ser menor de edad, autorización escrita del Ministerio de Trabajo, o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia.
- c. Documento de identificación (Cédula de ciudadanía o de extranjería, o tarjeta de identidad según sea el caso - fotocopia).
- d. Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
- e. Registro civil de matrimonio o declaración extra juicio de convivencia, si es del caso.
- f. Fotocopia de diplomas y actas de grado.
- g. Fotocopia de la tarjeta profesional, si es del caso.
- h. Certificaciones laborales de empleos anteriores.
- i. Fotocopia de certificados de estudios cursados (diplomados, seminarios, congresos, entre otros).
- j. Certificado de Antecedentes Disciplinarios. (Procuraduría General de la Nación)
- k. Certificado de Antecedentes Fiscales. (Contraloría General de la República)
- l. Certificado de Antecedentes Judiciales. (Policía Nacional)
- m. Certificado de aptitud ocupacional, expedido por el médico señalado por la ASOCIACIÓN el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera, los cuales serán sufragados por el empleador.



REVISADO



- n. Certificación escrita de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece y Fondo de Cesantías.
- o. Diligenciar o aportar el formato o certificado de apertura de cuenta de nómina indicada por la ASOCIACIÓN, si es del caso.

PARAGRAFO 1°. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1°. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Artículo 22), ni la libreta Militar Este documento si se ha solicitado para las contrataciones. (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995), ni la Abreugrafía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989).

PARAGRAFO 2°. El incumplimiento en la entrega de documentos, implicará la no celebración del contrato de trabajo.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 4°. La ASOCIACIÓN, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

ARTICULO 5°. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral 1° C.S.T.).

ARTICULO 6°. El período de prueba será de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba será la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 7°. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso





AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 8°. 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 ASOCIACION. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de Ley. (Artículo 6 C.S.T.).

CAPITULO IV

JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9°. La jornada ordinaria de trabajo para la ASOCIACION es de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, o aquella acordada por las partes, que deberán cumplirse de lunes a viernes entre las 7:30 a.m. y las 6:00 p.m., con una hora y media (1 ½) de almuerzo.

La ASOCIACION en caso de contingencias ajustara la jornada ordinaria laboral en todas o algunas de sus áreas, de acuerdo a la necesidad del proceso. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

- | | | | |
|------------------------------------|--------------|---|------------|
| ➤ En la mañana de lunes a viernes: | De 7:30 a.m. | a | 12:30 p.m. |
| ➤ En la tarde de lunes a jueves: | De 2:00 p.m. | a | 6:00 p.m. |
| ➤ En la tarde el día viernes: | De 2:00 p.m. | a | 5:00 p.m. |

PARAGRAFO 1°. Están excluidos de la regulación jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que se desempeñen en alguna actividad profesional, de dirección, confianza y manejo.

PARAGRAFO 2°. JORNADA LABORAL FLEXIBLE:

- a. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la ASOCIACIÓN o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana (Artículo 161 C.S.T.).



(8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



Página 5 de 37
atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Palestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

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

PARAGRAFO 3°. Pausas activas:

En la mañana de **9:25 AM a 9:30 AM** - En la tarde de **3:25 PM a 3:30 PM**.

En cada jornada ordinaria de trabajo habrá lugar a periodo de descanso:

En la mañana de **9:30 AM a 9:45 AM** - En la tarde de **3:30 PM a 3:45 PM**

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.

ARTICULO 10°. Trabajo Ordinario y Nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 11°. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (C.S.T., Artículo 159).

ARTICULO 12°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (Decreto 13/67, Artículo 1°).

ARTICULO 13°. Tasas y liquidación de recargos.

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



(8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Página 6 de 37
atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Palestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Ley 50/90, Artículo 24, Numeral 4).

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

ARTICULO 14°. La ASOCIACION no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

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

PARAGRAFO 2°. DESCANSO EN DÍA SÁBADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 23 Ley 50/90, Artículo 164 C.S.T.)

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ARTICULO 15°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de Enero, diecinueve de Marzo, veintinueve de Junio, quince de Agosto, doce de Octubre, primero de Noviembre, once de Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.





3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51, Artículo 1º, dic. 22/83).

PARAGRAFO 1º. 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 (Ley 50/90, Artículo 26, numeral 5º).

PARAGRAFO 2º. Trabajo dominical y festivo. (Ley 789/2002, Artículo 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

PARAGRAFO 3º. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARAGRAFO 4º. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (C.S.T., Artículo 185).

ARTICULO 16º. El descanso en los días domingos y los demás días 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 (Ley 50/90, Artículo 25).

Handwritten initials





ARTICULO 17°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la ASOCIACION suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (C.S.T., Artículo 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 18°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T., Artículo 186, numeral 1°).

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 (Artículo 3 Parágrafo Ley 50/90 y la Ley 995/05 Artículo 1)

ARTICULO 19°. La época de vacaciones debe ser señalada por la ASOCIACIÓN a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (C.S.T., Artículo 187).

ARTICULO 20°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (C.S.T., Artículo 188).

ARTICULO 21°. Se prohíbe compensar completamente las vacaciones en dinero, empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 189 C.S.T., modificado por la Ley 1429 de 2010);

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. (Artículo 27, Ley 789 de 2002)

Para la compensación en dinero de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (C.S.T., Artículo 189, modificado por el Artículo 14 del Decreto 2351/1965).

ARTICULO 22°. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.





AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

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

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza. Si el trabajador hace uso de este derecho, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores. (C.S.T., Artículo 190).

ARTICULO 23°. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 24°. La ASOCIACIÓN llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13/67, Artículo 5°).

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 (Ley 50/90, parágrafo del Artículo 3°, Ley 995/2005 Artículo 1°).

PERMISOS

ARTICULO 25°. La ASOCIACIÓN concederá a sus trabajadores las licencias o permisos necesarios para:

1. El ejercicio del derecho al sufragio
2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
4. Concurrir en su caso al servicio médico correspondiente.
5. Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
6. Asistir al entierro de sus compañeros.

La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En los casos de los numerales 1, 2 y 4 el aviso deberá darse a la ASOCIACIÓN con una anticipación de al menos dos (2) días; en el caso del numeral 3 el trabajador deberá dar aviso inmediato a la ASOCIACIÓN, anterior o posterior al hecho que la constituye según lo permitan las circunstancias. El permiso de que trata dicho numeral, tendrá un máximo de hasta tres (3) días, dependiendo de los hechos constitutivos de la calamidad y se requerirá que el trabajador allegue los soportes



18720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



Página 10 de 37
atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Palestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



correspondientes que demuestren tal situación; para los numerales 5 y 6 el aviso puede ser hasta de un día de anticipación y el permiso se concederá a los trabajadores en número tal que no perjudique el buen y normal funcionamiento de la ASOCIACIÓN

- b. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato, con la debida anticipación. Salvo convención en contrario, 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 Asociación (numeral 6°, Artículo 57 C.S.T. – Obligaciones especiales del empleador).
- c. En caso de licencia por luto, se aplicará lo dispuesto el numeral 10° del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (Adicionado Ley 1280/2009). Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera 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, la grave calamidad doméstica, no incluye la licencia por luto.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta 30 días siguientes a su ocurrencia. (Artículo 57 numeral 11 C.S.T., Adicionado Artículo 3° Ley 1468/2011)

- d. Conceder al trabajador por licencia de paternidad ocho (8) días hábiles de licencia remunerada. (Ley 755 de 2002 - Ley María, C – 273 de 2003, C – 174 de 2009 y C – 633 de 2009). La licencia de paternidad solo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente.

PARAGRAFO 1°. Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad domestica los siguientes hechos:

- (i) Atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos;
- (ii) Los deberes naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el 2° grado de consanguinidad (padres; abuelos; hijos, nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el trabajador, con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o





profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

PARAGRAFO 2º. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.

CAPITULO VII

DE LAS CONDICIONES SALARIALES, MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 26º. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, 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.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. 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 (Ley 50 de 1990, Artículo 18 numeral 4).





AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

ARTICULO 27°. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado con períodos mayores (C.S.T., Artículo 133).

ARTICULO 28°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios pactados, las prestaciones, vacaciones o indemnizaciones que se causen a favor del trabajador, o cualquier otra suma que la ASOCIACIÓN, le debiere al empleado se pagará directamente a través de una consignación o transferencia, que se efectúe en la cuenta de ahorros de nómina del empleado.

ARTICULO 29°. El salario se pagará directamente a la cuenta del trabajador o, en caso de fallecimiento, a sus herederos.

PERÍODOS DE PAGO: MENSUALES.

ARTICULO 30. La ASOCIACIÓN pagará a los trabajadores en la forma y términos que establezcan la Ley y/o convengan las partes, el salario y todas las prestaciones legales. El pago del salario en dinero de los trabajadores debe pagarse por periodos iguales y vencidos en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes (C.S.T., Artículo 134, numeral 1°) y se realizará de la siguiente forma:

Será **Mensual**, los días 30 de cada mes.

El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (C.S.T., Artículo 134, numeral 2°).

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 31°. Es obligación de la ASOCIACIÓN 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 medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Handwritten initials: E A



(8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Página 13 de 37
atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Palestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

PARAGRAFO. La ASOCIACIÓN implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en los Decretos 1443 del 1 de Julio de 2014 y 472 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen,

ARTICULO 32°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 33°. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

PARAGRAFO 1°. 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.

PARAGRAFO 2°. Las incapacidades deben tener soporte medico expedido por la EPS y ser presentado en el menor tiempo posible, así mismo se debe dar aviso oportuno de la situación presentada al Jefe inmediato, la reincidencia en las anteriores situaciones se considera como falta grave y determinaran la aplicación de las sanciones legales correspondientes.

ARTICULO 34°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la ASOCIACIÓN 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 y será enteramente responsable del deterioro de su salud y las posibles consecuencias que esta desatención tenga. Se considera falta grave la desatención a realizarse los exámenes o a seguir las instrucciones médicas.

ARTICULO 35°. 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 ASOCIACIÓN para prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

SP



(8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



Página 14 de 37
atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Palestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



PARAGRAFO 1°. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva ASOCIACIÓN, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Salud y Protección Social, respetando el derecho de defensa (Decreto 1295/94, Artículo 91, modificado por el Artículo 115 del Decreto Ley 2150 de 1995, Literal b, Inciso 1).

PARAGRAFO 2°. El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente del empleador (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

PARAGRAFO 3°. 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 y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, Artículo 21 ante la E.P.S y la A.R.L.

ARTICULO 36°. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 37°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

PARAGRAFO. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la ASOCIACIÓN deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales (ARL) y a la entidad promotora de salud (EPS), en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 38°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la ASOCIACIÓN como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se





AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994. y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 39°. Los trabajadores de la ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ, tienen como deberes los siguientes:

- a. Observar la misión, visión y valores de la ASOCIACIÓN, así como los principios éticos y morales.
- b. Anteponer los principios éticos, morales y profesionales al cumplimiento de sus metas laborales y administrativas.
- c. Respeto y subordinación hacia los superiores.
- d. Respeto y buen trato con sus compañeros de trabajo.
- e. Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones.
- f. Procurar armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- g. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la ASOCIACIÓN.
- h. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- i. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- j. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la ASOCIACIÓN en general.
- k. Cumplir con los horarios de trabajo estipulados por la ASOCIACIÓN; sin perjuicio de que la ASOCIACIÓN, según sus necesidades, pueda mantenerse o cambiar los horarios de trabajo.
- l. Observar y atender las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o elementos de trabajo.
- m. Mantenerse en estado de limpieza, en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le ha sido encomendada y hacer un uso adecuado de las instalaciones de la ASOCIACIÓN.
- n. Cumplir con todas las normas tendientes a preservar y mejorar las condiciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,



(8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Página 16 de 37
atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Palestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



- determinadas por los planes y programas adelantados para este efecto por la ASOCIACIÓN.
- o. Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de la ASOCIACIÓN o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus empleados.
 - p. Guardar reserva absoluta en relación a los Manuales de Procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la ASOCIACIÓN de cualquier índole o que estén relaciones con los socios, usuarios o contratistas.
 - q. No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dadas. Así mismo se abstendrán de recibir remuneración de terceras personas.
 - r. Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro empleado, funcionario o tercero que afecte los intereses de la ASOCIACIÓN, clientes, proveedores, socios o trabajadores.
 - s. Acatar el conducto regular en sus relaciones con la ASOCIACIÓN.
 - t. Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de la ASOCIACIÓN.
 - u. Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso.
 - v. Analizar los riesgos de su tarea y reportar cualquier desviación que pueda ir en contra de su salud o seguridad a su jefe inmediato, antes de iniciar sus labores.
 - w. Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
 - x. Acoger, respetar y dar cumplimiento cabal a las políticas que, para la adecuación y desarrollo de su objeto social, implemente la empresa.
 - y. Administrar adecuadamente los recursos de forma seria, segura, rentable y eficiente.
 - z. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido retirarse de las instalaciones sin autorización del coordinador de área o jefe inmediato.

CAPITULO X

DEL ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 40°. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la ASOCIACIÓN, es el siguiente:

- GERENTE
- DIRECTORES



SA

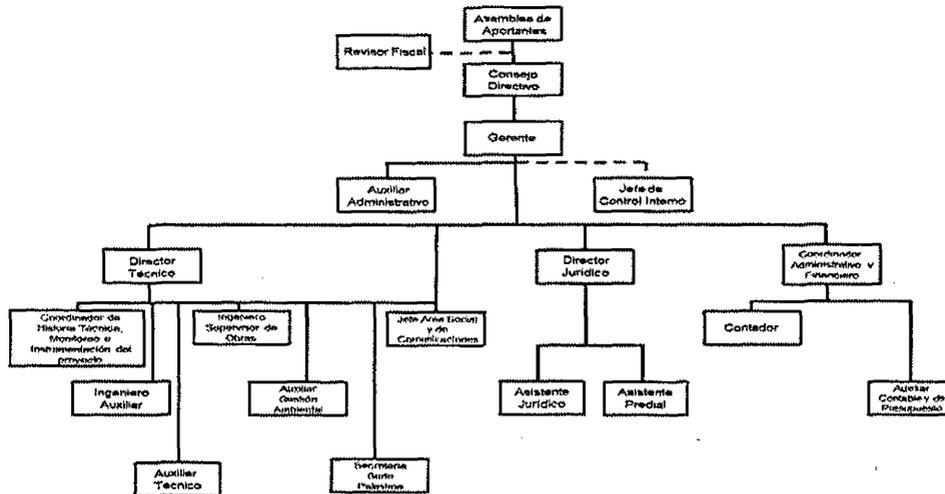
Aeropuerto del Café
REVISADO



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

➤ **COORDINADOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO**

ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ – ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Última modificación: Acuerdo No. 022 del 21 de junio de 2015

PARAGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la ASOCIACIÓN: **EL GERENTE.**

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTICULO 41°. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C. S. T.).

ARTICULO 42°. 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 o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

☎ 8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2

✉ *Página 18 de 37*
atencion@aeropuertodelcafe.com.co

🏠 **Manizales** - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal

🌐 **Palestina** Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



3. 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.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquina esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y empresa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Salud y Protección Social.



REVISADO



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

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 o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008, Artículos 1 y 2 del Ministerio de la Protección Social y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989 y la Ley 1098 de 2006, Artículo 114, Numerales 1 y 2).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ASOCIACION Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 43°. Son obligaciones especiales del empleador:

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



8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



Página 20 de 37
atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Palestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

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 artículo 25 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, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida 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 residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, y de trabajadores menores que ordena la Ley de acuerdo al ordenamiento legal vigente para este efecto.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, Numeral 1, modificado por el Artículo 7 del Decreto 13 de 1967.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Sera también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
15. Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.





16. Generar espacios de participación y/o expresión, para los trabajadores, con el objeto de escuchar sus sugerencias, necesidades y observaciones, con rumbo a mejorar las relaciones laborales.
17. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 44°. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la ASOCIACIÓN o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la ASOCIACIÓN o a sus clientes, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que se les haya facilitado para el correcto desempeño de sus funciones.
4. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la ASOCIACIÓN las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios, accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la ASOCIACIÓN o establecimiento.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la ASOCIACIÓN o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. (Artículo 58 C.S.T).
8. Mantener actualizada la información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular, email. En consecuencia, cualquier comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a este si se remite a la dirección registrada.
9. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas.
10. Cumplir con la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la ASOCIACIÓN y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
11. Observar en sus relaciones con el cliente, proveedor y tercero la cortesía y el respeto correspondiente.
12. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la ASOCIACIÓN para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.





13. Observar y cumplir, con diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos electrónicos y elementos suministrados, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la ASOCIACIÓN.
14. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
15. Reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, deterioro, falla o accidente que ocurra con los equipos a su cargo.
16. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.
17. Utilizar durante las labores, el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la ASOCIACIÓN.
18. Usar los implementos y equipos de trabajo única y exclusivamente para labores de la ASOCIACIÓN. Si se le provee un equipo de comunicación móvil, deberá usarlo en asuntos laborales y personales, sin exceder el plan de consumo asignado.
19. Someterse a los requerimientos y registros indicados por la ASOCIACIÓN, en la forma, día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
20. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe.
21. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero propios del ejercicio de su cargo.
22. Desempeñar con eficiencia e imparcialidad las funciones para que fue contratado, debiendo al mismo tiempo, ejecutar todas las tareas ordinarias, inherentes y complementarias.
23. Guardar la reserva y confidencialidad que requiere los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aun después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso.
24. Los abogados de la ASOCIACIÓN deberán tener en cuenta siempre las normas que regulan sus actividad profesional en su actuar y el orden jurídico colombiano en general.
25. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de la ASOCIACIÓN.
26. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
27. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indiquen por cualquier medio.
28. Presentarse al trabajo en buen estado de aseo e higiene personal.



8/11



29. Suministrar, inmediatamente y ajustándose a la verdad, informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
30. Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la ASOCIACIÓN toda su atención y capacidad normal de trabajo.
31. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la ASOCIACIÓN, siempre que no sufra desmejoramiento en sus condiciones laborales.
32. Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T., modificado por el Artículo 18 de la Ley 1429 de 2010.
33. Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan. Asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
34. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación y entrenamiento organizados por la ASOCIACIÓN dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre la ASOCIACIÓN y el trabajador.
35. Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre la ASOCIACIÓN, en señal de recibo.
36. Hacer uso de los elementos de protección personal y la dotación general específica que designe la ASOCIACIÓN para el desempeño del trabajo, así como observar las medidas de seguridad y precauciones implantadas para un mejor y más efectivo manejo de las maquinas e instrumentos de trabajo para evitar daños o accidentes de trabajo.
37. Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo.
38. Permitir la práctica y asistir, a los controles que implemente la ASOCIACIÓN, tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas,
39. Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la ASOCIACIÓN.

CAPITULO XIII

PROHIBICIONES ESPECIALES

ARTICULO 45°. Prohibiciones de la ASOCIACIÓN:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:





- a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía la ASOCIACIÓN puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la ASOCIACIÓN.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 8. Cerrar intempestivamente la ASOCIACIÓN. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la ASOCIACIÓN. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (C.S.T., Artículo 59).
 11. Hacer o permitir todo genero de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

ARTICULO 46°. Prohibiciones de los trabajadores:

1. Sustraer de la ASOCIACIÓN los útiles o elementos de trabajo, estudios, conceptos, e información reservada o privilegiada, soportes o aplicaciones.





2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, con tufo o resaca o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes y fumar dentro de las áreas de la ASOCIACIÓN.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la ASOCIACIÓN, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. 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, equipos o herramientas suministradas por la ASOCIACIÓN en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T).
9. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
10. Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa.
11. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
12. Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados.
13. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones altercados o peleas durante el horario de trabajo.
14. Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
15. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la ASOCIACIÓN, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
16. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la ASOCIACIÓN, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
17. Desarrollar actividades diferentes a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato.
18. Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de la ASOCIACIÓN en su beneficio personal o de terceros.
19. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de la ASOCIACIÓN, información confidencial o laboral de la ASOCIACIÓN, datos relacionados con la ASOCIACIÓN, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
20. Usar los elementos de trabajo en labores que no sean propias, desperdiciarlos o permitir que se destinen a fines diferentes de su objeto.
21. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o realizar actos que amenacen o perjudiquen los elementos de trabajo o instalaciones.





AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

22. Confiar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución propio trabajo.
23. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo.
24. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la ASOCIACIÓN.
25. Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de la ASOCIACIÓN.
26. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su empleo.
27. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por la ASOCIACIÓN para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.
28. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indica, ropa o implementos de trabajo.
29. Presentar, para la admisión en la ASOCIACIÓN o para cualquier efecto documentos falsos, incompletos enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
30. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas servicios o nombre de la ASOCIACIÓN, o incitar a que no reciban sus servicios.
31. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de la ASOCIACIÓN o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de sus labor por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
32. Retirar información digital o virtual de la ASOCIACIÓN, sin autorización escrita del jefe inmediato.
33. Introducir en los computadores de la ASOCIACIÓN, medios magnéticos o información ajena a la ASOCIACIÓN que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
34. Instalar software en los computadores de la ASOCIACIÓN, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.

PARAGRAFO. La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera FALTA GRAVE, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa.

CAPITULO XIV

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 47°. Además de las causales establecidas en la ley, decretos y demás normas que regulen la materia, las faltas enumeradas a continuación, se consideran como graves, y darán lugar a la cancelación por justa causa del contrato de trabajo, así:



a. Por parte del empleador:

1. Todo engaño por parte del empleado, consistente en la presentación de certificados falsos, adulterados o incompletos, ya sea para su admisión en la ASOCIACIÓN, o posterior a su ingreso o retiro, tendientes a obtener un derecho, provecho o beneficio de la misma, bien para el empleado u otra persona.
2. Relacionar cobros de viáticos, gastos de viaje que no correspondan a la realidad, en beneficio propio o de terceros, y realizar el cobro subsidios inexistentes o dar a los mismos una destinación diferente.
3. Poner en peligro las instalaciones de la ASOCIACIÓN o su puesto de trabajo o hacer mal uso de ellas.
4. Introducir, portar o conservar armas o explosivos en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de la ASOCIACIÓN.
5. Realizar trabajos, actividades no asignadas por la ASOCIACIÓN, revelar información de carácter reservado o confidencial que el empleado conozca por razón de su trabajo o vinculación a la ASOCIACIÓN, atender sin justificación, durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los que le sean asignados.
6. Copiar, llevar o transmitir, por cualquier medio, fuera de la ASOCIACIÓN, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza y de propiedad de ésta, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
7. Pedir, recibir, aceptar regalos, dádivas o beneficios de cualquier índole, provenientes de proveedores, clientes o cualquier persona o entidad que tenga relación con la ASOCIACIÓN.
8. Destruir, dañar intencional o deliberadamente, objetos, elementos de trabajo, útiles, documentos asignados a su cargo o de los demás empleados o terceros, o hacer mal uso de ellas.
9. No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios, brindar informes falsos, omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, que se presenten o que requieran los superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.
10. Propiciar acciones que puedan afectar la integridad y seguridad del personal, del trabajador, equipos, información, materiales, objetos o instalaciones utilizadas por la ASOCIACIÓN.
11. Sustraer o apropiarse de objetos, dinero, información, elementos de trabajo de empleados o terceros o preparar, participar, ocultar o cometer actos delictuosos o contravenciones que afecten o pongan en peligro las personas o los bienes de la ASOCIACIÓN.
12. Cometer actos de violencia, malos tratos o indisciplina, dentro o fuera de las instalaciones de la ASOCIACIÓN, en contra de los empleados, jefes, sus familiares, guardas de seguridad, clientes y proveedores o protagonizar riñas, coaccionar, desafiar, injuriar a los trabajadores o a terceros.





13. Engañar a la ASOCIACIÓN en cuanto a la solicitud de permisos, licencias beneficios o auxilios monetarios.
14. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, incitar y mantener suspensiones intempestivas del trabajo, sea que se participe en ellas o no.
15. Desacreditar, hacer afirmaciones falsas o calumniosas sobre la ASOCIACIÓN, sus servicios, sus jefes y sus empleados.
16. Introducir, conservar, distribuir o consumir bebidas alcohólicas, dentro de las dependencias de la ASOCIACIÓN o instalaciones utilizadas por ella o presentarse al lugar de trabajo, bajo la influencia del alcohol, de drogas enervantes, narcóticas.
17. Cometer faltas contra la moral, las buenas costumbres, contra los valores y principios organizacionales, políticas y procedimientos establecidos por la ASOCIACIÓN, en las relaciones con sus superiores empleados, clientes, proveedores, socios y en general, con cualquier persona o entidad con la que la ASOCIACIÓN tenga relación.
18. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes de su jefe o suspender su ejecución.
19. El retardo de cualquier tiempo en la entrada sin excusa suficiente, por tercera vez en una misma semana y a juicio del empleador.
20. Inasistir al lugar de trabajo durante parte de la jornada o la jornada completa, por tercera vez al mes sin excusa suficiente.
21. Cometer actos o acciones fuera de sus puestos de trabajo, fuera de las instalaciones de la empresa y en representación de la misma, que comprometan o afecten la imagen y el buen nombre de ésta.
22. Revelar secretos y datos reservados de la ASOCIACIÓN, así como dar a conocer la clave personal de acceso a las instalaciones, prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad a terceros o a personal no autorizado.
23. Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
24. Presentar sin soporte, o temerariamente, una denuncia de acoso laboral.
25. Violar las normas del presente reglamento interno de trabajo.
26. Violar gravemente sus obligaciones.

b. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el empleado o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de la ASOCIACIÓN con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de la ASOCIACIÓN o sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto contrario a sus convicciones políticas o religiosas.





AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador, en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de la ASOCIACIÓN, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

PARAGRAFO 1°. La falta grave dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Igualmente, en casos de reincidencia en faltas leves, se faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

PARAGRAFO 2°. Habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa cuando el empleado incumpla en forma grave cualquiera de sus obligaciones o viole algunas de las prohibiciones establecidas en la Ley, en el presente reglamento, en el contrato de trabajo o en sus adiciones.

PARAGRAFO 3°. Estas causales no son taxativas de los motivos de despido con justa causa, pues también tendrán aplicación las que se desprendan de las normas legales.

ARTICULO 48°. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 49°. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de la ASOCIACIÓN, o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del empleado por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, la ASOCIACIÓN pagará al empleado las indemnizaciones del caso, de acuerdo con la Ley.

CAPITULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 50°. La ASOCIACIÓN no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (C.S.T., Artículo 114).



(8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



Página 30 de 37
atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Palestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



ARTICULO 51°. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la ASOCIACIÓN, implica por primera vez, llamado de atención verbal, por segunda vez, llamado de atención por escrito con copia a hoja de vida, por tercera vez suspensión en el trabajo por un día, por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días, los días en suspensión no serán remunerados.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde, por un día completo o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la ASOCIACIÓN, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la ASOCIACIÓN, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

PARAGRAFO. La imposición de multas no impide que la ASOCIACIÓN prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones (Artículo 113, Numeral 1 del C.S.T.)

ARTICULO 52°. Constituyen faltas graves y quedaran así:

- a. El retardo hasta de quince 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e. Bajo rendimiento y constante error en las funciones encomendadas.
- f. La pérdida por parte del trabajador de cualquiera que sea la clase de documentos que por ocasión de su trabajo manipulen o tengan a su cargo, según sea el caso.

PARAGRAFO. Para el caso de los retardos en la hora de entrada el número de retardos mencionados se contará dentro de un periodo de un mes laboral.



APROBADO Y
FIRMADO

8 A



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

CAPITULO XVI

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTA Y FORMAS DE APLICACIONES.

DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 53°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita o magnética de los hechos y de la decisión de la ASOCIACIÓN de imponer o no, la sanción definitiva (C.S.T., Artículo 115, modificado por el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965).

PARAGRAFO. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (C.S.T., Artículo 115, modificado por el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965).

CAPITULO XVII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 54°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupa en la ASOCIACIÓN el cargo de Coordinador Administrativo y Financiero o quien sea asignado para tal fin, quien los oír y resolverá en justicia y en equidad, previa consulta con el Gerente y el Director Jurídico de la ASOCIACIÓN.

ARTICULO 55°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse legalmente por la Dirección Jurídica de la ASOCIACIÓN.

ARTICULO 56°. En la ASOCIACION AEROPUERTO DEL CAFE no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 57. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la ASOCIACIÓN constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente; que promueva el trabajo en condiciones dignas y



18720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



Página 32 de 37
atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Palestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y empresarial y el buen ambiente en la ASOCIACIÓN y a la vez protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 58°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la ASOCIACIÓN ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 de Acoso Laboral, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la ASOCIACIÓN.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la ASOCIACIÓN, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la ASOCIACIÓN para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

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

1. La ASOCIACIÓN tendrá un Comité Interdisciplinario, integrado por un representante de los trabajadores y un representante del empleador, con sus respectivos suplentes y un asesor jurídico que conozca en profundidad la materia, quien no tendrá derecho a voto, siendo su única función, la de asesorar al comité en cuanto a la interpretación y aplicación de la norma. Este Comité se denominará "**Comité de Convivencia Laboral**". En el evento en que la ASOCIACIÓN se alcance un número superior a 20 trabajadores vinculados, se ajustará el número de integrantes de dicho comité y será



(8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2



Manizales - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal



Página 33 de 37
atencion@aeropuertodelcafe.com.co



Palestina Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. (Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo)

Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

2. El Comité de Convivencia Laboral (Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo), realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la ASOCIACIÓN en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- c. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la ASOCIACIÓN.
- d. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- e. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- f. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- g. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- h. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la Alta Dirección de la Asociación, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el Juez competente.
- i. Presentar a la Alta Dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- j. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y





- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- k. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Alta Dirección de la entidad.
 - l. Este Comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
 - m. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 de Acoso Laboral.
 - n. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - o. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - p. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral y convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - q. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la ASOCIACIÓN.
 - r. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - s. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. El Comité establecido en cumplimiento de las disposiciones de Acoso Laboral, deberá darse su propio reglamento, al tenor de lo contemplado en la ley y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO XIX

PUBLICACIONES

ARTICULO 60°. La ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFE publicó el Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos ubicados en la Sede Principal y en la Sede del Municipio de Palestina – Caldas. (Ley 1429 de 2010- Artículo 22) y surtió adicionalmente su publicación así:





AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

1. Memorando Interno No. 052 del 09 de septiembre de 2016, comunicando la publicación del RIT.
2. En la página Web de la ASOCIACIÓN www.aeropuertodelcafe.com.co.
3. A través del correo electrónico institucional de los trabajadores de la ASOCIACIÓN.
4. Entrega física al momento del ingreso a la ASOCIACIÓN.

ARTICULO 61°. Objeciones: Los trabajadores solicitaron a la ASOCIACIÓN dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, un ajuste que estimaron necesario y que consideraron se debía hacer frente al horario en lo referente a las horas de entrada y salida, (Artículo 108, Numeral 4 C.S.T.) los demás artículos 106, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo, no fueron objeto de ninguna solicitud de ajuste. Cumpliéndose lo establecido en el Artículo 17 de la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010.

CAPITULO XX

VIGENCIA

ARTICULO 62°. El presente reglamento rige a partir de la fecha. (Ley 1429/2010 – Artículo 65).

CAPITULO XXI

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 63°. Deróguese las demás disposiciones del mismo nivel que le sean contrarias y quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la ASOCIACIÓN.

CAPITULO XXII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 64. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (C.S.T., Artículo 109).

Fecha: 03 de Octubre de 2016
Dirección: Carrera 22 No. 18 – 09 Piso 2
Centro Administrativo Municipal
Ciudad: Manizales

 (8720472- 8720474
NIT: 900.240.084-2

 **Manizales** - Carrera 22 No. 18-09 piso 2
Centro Administrativo Municipal

 *Página 36 de 37*
atencion@aeropuertodelcafe.com.co

 **Palestina** Calle 8 No. 5-04.
Teléfonos: 8710845

www.aeropuertodelcafe.com.co



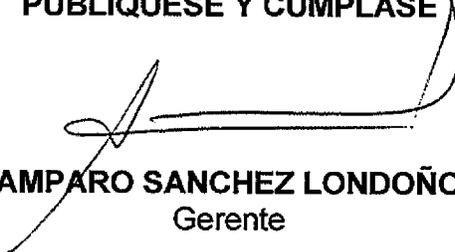
AEROPUERTO DEL CAFÉ
Creamos oportunidades

Departamento: Caldas
Teléfonos: 8720472 – Fax 8720474
Correo: www.aeropuertodelcafe.com.co

Sede:

Dirección: Calle 8 No. 5 – 04
Municipio: Palestina
Departamento: Caldas
Teléfonos: 8710845

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


AMPARO SANCHEZ LONDOÑO
Gerente

Proyectó: 
Rubén Dajio Santa García
C.I. Aeropuerto del Café.

Revisó: 
Lina María Arias Loaiza
Directora Jurídica.

