

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
---	----------------------------------	--------------

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LAOFRENDAS.A. CAPITULO I

ARTICULO 1°. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa LA OFRENDA S.A., con domicilio en la ciudad Pereira, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores de la sede de su domicilio principal y de sus sucursales, agencias y establecimientos de comercio, actualmente existentes o que se creen en un futuro. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Sobre el contenido del articulado de este reglamento priman los mandatos de orden legal que expresamente y en forma clara prescriben las disposiciones laborales vigentes.

Los casos no previstos en este reglamento deberán resolverse de acuerdo con la Ley Laboral vigente y demás disposiciones de orden social, los principios generales del derecho y demás preceptos aplicables.

En razón al contenido general de las disposiciones laborales, el propósito de este reglamento no es otro que el fiel cumplimiento a lo establecido por el Título IV del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas pertinentes.

Sin perjuicio de los mandatos legales y constitucionales, este Reglamento Interno de Trabajo regula y norma las relaciones de trabajo entre la empresa y sus trabajadores, para desarrollar adecuada y eficientemente las labores profesionales en un marco de efectiva productividad.

La empresa entiende que las buenas relaciones laborales nacen de un espíritu de colaboración y respeto mutuo, consideración y armonía que hará que tanto la empresa como sus trabajadores alcancen los fines profesionales, sociales y económicos que benefician a ambas partes.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2°. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso. (Cuatro fotocopias)
- Autorización escrita del Inspector 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 cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Los profesionales y/o postulantes en cualquier área acreditarán los respectivos títulos y/o tarjeta profesional.
- Examen de ingreso, realizado por médico en Salud Ocupacional.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
---	----------------------------------	--------------

g). Presentar y aprobar antes y en el transcurso del contrato, todas las pruebas de seguridad y de capacitación que de conformidad con el objeto social de la empresa y demás autoridades competentes implementen para prevenir y controlar el terrorismo, tráfico ilegal de drogas, precursores químicos, armas, divisas, contrabando y demás actividades calificadas como ilícitas en nuestras normas penales y demás Tratados Internacionales firmados por Colombia.

- Dos fotografías recientes tamaño cédula.
- Registro civil de nacimiento y fotocopia de la cédula de los padres. Cuando se requiera para afiliación a los padres a salud.
- Registro civil de nacimiento de los hijos para afiliación de seguridad social. Mayores de 7 años tarjeta de identidad.
- Afiliación cónyuge, Documento que certifique convivencia ante notario o partida de matrimonio, fotocopia de cédula.
- Y los demás documentos requeridos por el empleador dependiendo del cargo a vincular.

PARÁGRAFO 1°.- Las declaraciones hechas por el Aspirante y la información presentada para su contratación se consideraran recibidas bajo juramento, y por consiguiente cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo con las consecuencias legales correspondientes, en especial la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

PARÁGRAFO 2°. La empresa podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no 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, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan (Art. 1 Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo (art 43 C.N., artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la O.I.T., Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto Reglamentario 559 de 1991 Art. 22-Decreto 1543 de 1997 Art. 21), la libreta militar (Art. 111 D. 2150 de 1995), ni prueba de SARS –COVID-2 circular 0022 de 2021.

ARTÍCULO 3°. Por lo dispuesto en el artículo que antecede, la empresa podrá someter a los postulantes a los procedimientos de selección-capacitación, pruebas y exámenes que considere necesarios. Sin embargo, con prescindencia de su resultado la empresa conservará la libertad para contratar o no a los postulantes que estime convenientes. Queda entendido que esta evaluación no constituye concurso.

CAPITULO III RELACIÓN DE APRENDIZAJE

Artículo 3°. Características de la relación de Aprendizaje. La relación de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

Artículo 4°. Formalidades de la Relación de Aprendizaje. La relación de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

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

Artículo 5°. Edad Mínima para la Relación de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

Artículo 6°. Apoyo de sostenimiento mensual en la relación de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

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

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

Artículo 7°. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador, así:

- a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
 - b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales.

Artículo 8°. Modalidades la Relación de Aprendizaje. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes, modalidades:

- a) La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semi - calificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
- b) La formación que verse sobre ocupaciones semi - calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.
- c) La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA de acuerdo con el artículo 5° del Decreto 2838 de 1960.
- d) La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- e) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del currículo de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- f) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.
- g) Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

Artículo 9°. Prácticas y/o Programas que no constituyen la Relación de Aprendizaje. No constituyen contratos de aprendizaje, las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

Artículo 10°. Terminación de la Relación de Aprendizaje. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo éste verificarla en cualquier momento.

Artículo 11°. Incumplimiento de la Relación de aprendizaje por parte del Aprendiz. El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

Artículo 12°. Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñen.

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices. Parágrafo. Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

CUOTA DE APRENDICES

Artículo 13°. Regulación de la Cuota de Aprendices. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada, la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma.

Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

Parágrafo 1°. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa, a la contratación de un trabajador aprendiz.

La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será determinada a partir de la vigencia del presente Decreto por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que le asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que les corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, en los meses de julio y diciembre de cada año. El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la Ley 119 de 1994.

Parágrafo 2°. Los patrocinadores que cuenten con un número de trabajadores entre diez (10) y quince (15) o menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un (1) aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.

Parágrafo 3°. Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquél, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la ley. Esta distribución también deberá ser informada en el plazo y condiciones previstas en el inciso cuarto del presente artículo.

Parágrafo 4°. El patrocinador podrá aumentar la cuota de aprendices, sin exceder el doble de la misma, siempre y cuando, mantenga el número de empleados que venían vinculados y que sirvieron como base para el cálculo de su cuota mínima de aprendices, debiendo informar este incremento a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA donde funcione su domicilio principal.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

Artículo 14°. Monetización de la cuota de Aprendizaje. Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, ésta podrá optar por la monetización total o parcial, para lo cual, deberá informar su decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo; de lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.

En los eventos en que el empleador determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota. Cuando el empleador, en cumplimiento del párrafo transitorio del artículo 11 del presente Decreto, opte por monetizar la cuota mínima de aprendices, total o parcialmente, deberá efectuar el primer pago, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la vigencia del presente Decreto.

Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota, el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente conforme a la regulación de la cuota, estará obligado a informar por escrito a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA del domicilio principal de la empresa, con un (1) mes de antelación a la contratación de los mismos.

Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, el patrocinador decide monetizar la cuota mínima determinada, deberá informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje.

En el evento de que el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización.

Parágrafo. En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones.

Artículo 15°. Pago de la monetización de la cuota de Aprendizaje. La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.

De los recursos recaudados por concepto de la monetización de la cuota de aprendizaje, el ochenta por ciento (80%) deberá ser consignado en la cuenta especial del Fondo Emprender -FE Y el veinte por ciento (20%) en la cuenta de "Apoyos de sostenimiento" del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA. Los intereses moratorios y las multas impuestas por el incumplimiento de la cuota de aprendizaje, deberán girarse en la misma proporción a las cuentas mencionadas.

Artículo 16°. Incumplimiento de la cuota de aprendizaje o monetización. El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA impondrá multas mensuales hasta por un salario mínimo mensual legal vigente, conforme a lo establecido en el artículo 13 numeral 13 de la Ley 119 de 1994, cuando el empleador incumpla con la vinculación o monetización de la cuota mínima de aprendices, de conformidad con lo previsto en el presente Decreto.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

El incumplimiento en el pago de la cuota mensual dentro del término señalado en el artículo 130 del presente Decreto, cuando el patrocinador haya optado por la monetización total o parcial de la cuota de aprendices, dará lugar al pago de intereses moratorios diarios, conforme la tasa máxima prevista por la Superintendencia Bancaria, los cuales deberán liquidarse hasta la fecha en que se realice el pago correspondiente.

Parágrafo. La cancelación de la multa no exime al patrocinador del pago del valor equivalente a la monetización por cada una de las cuotas dejadas de cumplir.

Artículo 17°. Selección de aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de esta relación de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi-calificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi-calificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi-calificada, técnica o tecnológica. Parágrafo. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

Artículo 18°. Listado de oficios materia de la Relación de aprendizaje. Podrán ser objeto de la relación de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica- profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

El SENA publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de esta relación de aprendizaje los oficios u ocupaciones que requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución.

La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del SENA, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación.

Artículo 19°. Entidades de formación. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartido por las siguientes entidades:

1. Servicio nacional de aprendizaje SENA.
 2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.
 3. Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de la Ley 789/02.
 4. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.
- Parágrafo. Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

Artículo 20°. Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la empresa. Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requerirán de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones.

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
2. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
3. Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los 30 días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciera, se entenderá aprobada la solicitud. En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada con las razones por las cuales no se cumplen adecuadamente los requisitos e indicar de manera expresa las exigencias que deben ser subsanadas por la empresa para acceder a la autorización.

Parágrafo 1°. Las empresas cuyos cursos sean autorizados por el SENA, deberán encontrarse a paz y salvo con la entidad de seguridad social, ICBF, SENA y Cajas de Compensación, por todo concepto y mantener esta condición durante todo el tiempo de la autorización.

Parágrafo 2°. Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 119 de 1994, el SENA ofrecerá regularmente programas de actualización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las empresas autorizadas, pagando el costo que fije el SENA.

Parágrafo 3°. Las empresas que reciban autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitarán el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa.

Artículo 21°. Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o Tecnólogos será de un año.

La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 22°. La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

ARTICULO 23°. 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 primero, C.S.T.).

ARTICULO 24°. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. 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 séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 25°. 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 o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, 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.).

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 26°. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6° C.S.T.).

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 27°. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que continuación se expresan, así:

PERSONAL DEL AREA ADMINISTRATIVA:

Lunes a Viernes: 7:30 a.m. a 12:00 .m. – 12:30 p.m. a 6:00 p.m,

PERSONAL DE VENTAS Y COBRANZAS:

Estarán sometidos o no a horario, dependiendo de cómo se pacta con cada vendedor o cobrador en su contrato de trabajo.

PERSONAL DE SERVICIOS:

Desarrollan la labor en tres turnos así: De 6:00 a.m. a 1:50 p.m. de 2:00 p.m. a 9:50 p.m. y de 10:00 p.m. a 5:50 a.m, 7 am- 3 pm, 1 pm- 9 pm, 8 am- 4 pm, 10 am-6pm, 9 am- 5 pm

PERSONAL DE PARQUES:

8 am a 12 y de 2 pm a 6 pm todos los días, sábados y domingos.

PARAGRAFO 1°. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50), trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO 1°. Jornada laboral flexible. De conformidad con lo dispuesto por los Literales c) y d) del Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa 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 treinta y seis (36) horas a la semana.

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

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. (artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 2°. Durante las horas de labor, los trabajadores no podrán abandonar sus puestos de trabajo ni distraerse en otros intereses distintos a la labor encomendada. Las únicas excepciones al abandono del puesto de trabajo son la existencia de una emergencia y con las autorizaciones previas y expresas del superior inmediato.

PARÁGRAFO 3°. La empresa no podrá, aún con el consentimiento de los trabajadores, contratarlos para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Parágrafo del Artículo 20 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 4°. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine la suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos horas, no pueda desarrollarse la jornada dentro del horario relacionado se cumplirá igual número de horas distintas a las de dicho horario sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre-remuneración alguna.

PARÁGRAFO 5°. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir adecuadamente sus deberes.

PARÁGRAFO 6°. (Artículo 163 C.S.T.) El límite máximo de horas de trabajo previsto en el Artículo 161 puede ser elevado por orden del empleador sin permiso del Ministerio del trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave.

El empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 7°. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores la empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para el periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario. (Art. 165 C.S.T.)

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

PARÁGRAFO 8°. También podrá la empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. La ampliación de tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Gradualmente se reducirá la jornada máxima legal así:

- A partir del 15 de julio de 2023 se reducirá en 1 hora, quedando en 47 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2024 se reducirá otra hora, quedando en 46 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2025 se reducirán otras dos horas, quedando en 44 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2026 se reducirán otras dos horas, quedando en 42 horas semanales.

PARAGRAFO 9°. La empresa podrá modificar los anteriores turnos de trabajo.

CAPITULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 28°. Trabajo Ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 29°. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (art. 159, C.S.T.).

ARTICULO 30°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste (art. 1 Decreto 13 de 1967).

ARTICULO 31°. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas 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 producen de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24 Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

ARTICULO 32°. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 30 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 DIA SABADO 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 día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARAGRAFO FINAL DEL CAPÍTULO. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL. La empresa atenderá la reducción de la jornada laboral contemplada en la ley 2101 de 2021, en forma gradual y en los términos establecidos en el artículo 3° de dicha ley.

Como quiera que para muchos de los cargos en la empresa, ya se está garantizando la jornada máxima de 42 horas de que trata la referida ley, así mismo debe entenderse que la empresa queda exonerada de las obligaciones previstas en el artículo 3° de la ley 1857 de 2017 (jornada semestral familiar) y a la establecida en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 (horas semanales de actividades recreativas).

CAPITULO VIII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 33°. 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 trasladará 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 origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARAGRAFO. 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 (art. 26 numeral 5o Ley 50 de 1990).

ARTICULO 34°. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas a 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 (art. 185 C.S.T.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

ARTICULO 35°. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario y habitual cuando labora tres o más domingos.

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 el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo 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. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

ARTICULO 36°. 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. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTICULO 37°. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 33 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.

ARTICULO 38°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (art. 178 C.S.T.).

PARAGRAFO FINAL DEL CAPÍTULO. La empresa debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa, o por culpa o disposición del empleador.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de este artículo los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, destajo, por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solo los días trabajados; salvo que sobre los salarios básicos fijos para estos mismos efectos, se establezcan más favorablemente al trabajador, en Pactos, Convenciones Colectivas y Fallos Arbitrales, de acuerdo con el Artículo 141 del C.S.T.

La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos del domingo, se liquidará como para descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo (Artículo 2°. Ley 51 de 1983).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, debidamente concertado con su jefe inmediato. Si opta por el descanso compensatorio, este se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

En otro día laborable de la semana siguiente.

Si se trata del día domingo, desde el medio día o sea las 14:00 horas (2:00 p.m.) del domingo hasta el medio día o sea las 14:00 horas (2:00 p.m.) del día lunes.

Si opta por retribución en dinero, esta se pagara así:

1. Si el trabajador ha laborado la jornada completa, el trabajo se remunerara con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho por haber laborado la semana completa.
2. Si solo ha trabajado parte de la jornada se le pagara con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas, también sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho por haber laborado la semana completa.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en los ordinales a) y b) que anteceden.

Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el día domingo u otros días de descanso obligatorio, deben gozar precisamente de descanso compensatorio remunerado (Artículo 181 del C.S.T.).

No obstante lo expuesto en este artículo y en los anteriores, el trabajador gozara de los pagos y las compensaciones que establezcan las Leyes, Decretos generales o de emergencia mientras estén vigentes y fijen recargos o descansos diferentes a los aquí contemplados.

Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio pero su trabajo se remunera conforme al Artículo 179 del C.S.T.

CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 39°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 40°. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 C.S.T.).

ARTICULO 41°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

ARTICULO 42°. (Artículo 189, C. S. T.) Ley 1429, 29, dic. 2010. Art. 20 Compensación en dinero de las vacaciones. Modifícase el # 1 artículo 189. Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así: Artículo 189. Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

ARTICULO 43°. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

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

ARTICULO 44°. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo 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 conceden.

ARTICULO 45°. Todo empleador 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 de 1967, artículo quinto).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (art. 3, párrafo Ley 50 de 1990).

CAPITULO X PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 46°. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 1.- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
- 2.- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- 3.- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente. (Numeral 6 art. 57 C.S.T.).
- 4.- Licencia de luto. 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, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia (Ley 1280 del 05 de enero de 2009).

Para efectos del presente numeral, y de acuerdo con las normas legales, los grados de consanguinidad son los siguientes:

- a. Primer grado de Consanguinidad: Compuesto por los padres y los hijos.
- b. Segundo grado de Consanguinidad: Compuesto por los Abuelos, hermanos y nietos.
- c. Primer grado de Afinidad: Compuesto por Suegro y suegra.
- d. Primer grado Civil: Compuesto por Padre adoptante o hijo adoptivo

PARÁGRAFO 1º. Para efectos de los permisos descritos en el presente artículo, los permisos por votación, se manejarán y concederán como sigue:

- Por votar: Descanso de media jornada al trabajador que ejerció su derecho al sufragio, el cual deberá disfrutarse dentro del mes siguiente al día de la votación, so pena de perder el derecho, de conformidad con el Artículo 3 de la Ley 403 de 1997.
- Por ser Jurado de Votación: Descanso remunerado de un (1) día a aquellos trabajadores que fueron ejercieron como jurados de votación, el cual deberá disfrutarse dentro del mes siguiente al día de la votación, so pena de perder el derecho, de conformidad con el Artículo 3 de la Ley 403 de 1997.

PARÁGRAFO 2º. Para efectos de los permisos descritos en el presente Artículo, se entenderá por calamidad doméstica: "todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo," (Corte Constitucional Sentencia C-930 de 2009).

PARÁGRAFO 3º. Para efectos de los permisos descritos en el presente Artículo, en cuanto a los permisos para asistir al servicio médico, el trabajador deberá procurar que las citas médicas programadas previamente sean en horarios no laborales o al inicio o finalización de la jornada laboral con el fin de que la misma se vea afectada lo menos posible.

PARÁGRAFO 4º. El tiempo empleado en los permisos o licencias sin remuneración, no se computará en la liquidación del salario, excepto cuando la empresa autorice previamente la respectiva compensación por igual tiempo en horas distintas del turno o de la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 46º. La ausencia del trabajador requiere autorización expresa por parte del jefe inmediato y/o por la Dirección de Gestión Humana. En el evento que no hubiese sido posible obtener autorización previa por parte del jefe inmediato del trabajador o de la Dirección de Gestión Humana, le corresponde al trabajador, en todo caso, acreditar los motivos que originaron su ausencia dentro del siguiente día hábil, contados a partir de que se presente ausencia del trabajador.

Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, la empresa podrá dar por terminado el contrato con justa causa, conforme lo dispuesto por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Mientras el trabajador se encuentre haciendo uso de licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido y en este caso, la entidad sólo asumirá las obligaciones que le imponen la ley.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente u hora de aquel en que termine el permiso o licencia. El incumplimiento de esta obligación implica la terminación intempestiva del contrato de trabajo por abandono voluntario del empleo, salvo fuerza mayor o caso fortuito, cuya demostración satisfactoria deberá hacerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 46Bº. Durante el período de las suspensiones contempladas en el presente reglamento y las del artículo 51 del C.S.T., se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para la empresa la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo de la empresa, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por la empresa al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

ARTÍCULO 46Cº. Permisos Especiales: La empresa podrá conceder permisos remunerados especiales al trabajador a juicio de la Dirección de Gestión Humana y sin que afecte la norma atención o prestación de sus servicios o actividades.

Permisos por solicitud del trabajador: La Dirección de Gestión Humana podrá otorgar permisos remunerados o licencias no remuneradas al trabajador por razones personales que interesen y sean de relativa importancia para él, de conformidad con el anterior artículo, siempre y cuando se pueda sustituir adecuadamente al trabajador que se ausente y que no cause perjuicio en el desarrollo de las labores a su cargo.

Si el trabajador solicita un permiso que exceda los tres (3) días, se examinará si tiene períodos compensatorios pendientes o cuenta con el derecho de disfrutar de sus vacaciones, eventos estos en los cuales se procurará que hagan uso de dichos descansos en cambio de ser otorgado el permiso.

ARTÍCULO 46Dº. Licencia por maternidad: Las trabajadoras de la empresa tendrán derecho a la licencia de maternidad, de conformidad con lo consagrado por el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1º: Aviso de la trabajadora: Para efectos del control y coordinación del reemplazo de la trabajadora y de la licencia de que trata el presente artículo, la trabajadora deberá presentar a la empresa un certificado médico, en el cual debe constar el estado de Embarazo, la indicación del día probable de parto y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

PARÁGRAFO 2º: Todas las provisiones y garantías establecidas por la madre biológica se hacen extensivas, en los términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de siete (7) años, asimilando la fecha del parto a la entrega final del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin conyugue o compañera permanente.

PARÁGRAFO 3º. Licencia de paternidad. Todo trabajador tendrá derecho a la licencia de paternidad en los términos de la ley 2114 de 2021, la cual es equivalente a dos semanas de licencia remunerada.

PARÁGRAFO 4º. En los términos de la misma ley (2114 de 2021) se dará aplicación a la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

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

ARTICULO 47°. 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, 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, extras legales, 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 diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará 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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes parafiscales se efectuarán sobre la base del setenta por ciento (70%) de dicho salario.
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 (artículo 18, Ley 50 de 1990).
5. Cuando se trate de trabajos por equipos, que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa podrá estipular con sus trabajadores salarios uniformes, siempre que estos salarios comparados con los de las actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.
6. La empresa puede convenir el salario todo en dinero en efectivo, o parte en dinero y en parte en especie, si se realizare el convenio del salario en especie se valorará expresamente el respectivo contrato y en su defecto se estimará parcialmente. Igualmente podrá la empresa establecer como salario un sistema de compensación fijo y otro variable de acuerdo al cumplimiento de objetivos que generen valor agregado y estén orientados al Direccionamiento Estratégico de la misma.

ARTICULO 48°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por período mayores (artículo 133, C.S.T.).

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese (artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: se pagara quincenalmente.

ARTICULO 49°. El salario se pagará al trabajador directamente o por consignación en cuenta de éste o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. 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 (artículo 134, C.S.T.).

PARAGRAFO PRIMERO. Por motivos de seguridad y defensa de sus intereses y los del trabajador, la empresa podrá, cuando así lo estime necesario, efectuar los pagos en cheques o realizar consignaciones en bancos pre-establecidos de común acuerdo con el trabajador.

PARAGRAFO SEGUNDO. El empleador está facultado por ley para retener los valores correspondientes al sistema integrado de seguridad social, retención en la fuente para el pago de impuesto a la renta y complementarios, retenciones por mandato judicial y las que el trabajador autorice, de manera expresa y escrita, en los eventos, condiciones y montos establecidos por la ley.

En cualquier otra circunstancia el empleador solo podrá hacer retenciones dando cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 149 ordinal 2°, 150 y 151 del C.S.T o cuando el trabajador autorice la retención por escrito cuando quiera que no se afecte el salario mínimo legal o convencional.

ARTÍCULO 50°. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. De conformidad con el artículo 15 de la Ley 50/90, no constituyen salario los pagos que recibe el trabajador de manera ocasional y por mera liberalidad, tales como: primas, bonificaciones, bonos por productividad, compensaciones, gratificaciones, gastos de representación, viáticos, viáticos accidentales, medios de transporte, elementos de trabajo, prestaciones sociales, calzado y vestido de labor. Tampoco los beneficios y auxilios habituales u ocasionales tales como la alimentación, habitación o vestido y las primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad.

La empresa por mera liberalidad y mediante la suscripción de acuerdos con sus trabajadores, podrá otorgar beneficios y/o auxilios extralegales de naturaleza no salarial, los cuales por su naturaleza carecerán de incidencia salarial para todos los efectos legales - liquidación de salarios, de prestaciones sociales, seguridad social, parafiscales e indemnizaciones - conforme a lo consagrado en los artículo 15 y 16 de la ley 50 de 1990, el artículo 17 de la ley 344 de 1996 y el artículo 30 de la ley 1393 de 2010. De igual manera se consideran como no salariales todos aquellos beneficios, prerrogativas y en general acreencias que se reconozcan por mera liberalidad por parte de la empresa, como bonificaciones ocasionales, participación en utilidades, o los que se reconozcan a los trabajadores para facilitarles la gestión contratada.

BENEFICIOS Y/O AUXILIOS DE CARÁCTER NO SALARIAL

ARTÍCULO 50A°. Denomínese beneficios no salariales, al grupo de rubros y auxilios no salariales percibidos por el trabajador, otorgados por mera liberalidad de la empresa, convenidos voluntariamente por las partes en el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Los beneficios y/o auxilios que se enuncian en el presente Reglamento Interno de Trabajo son meramente enunciativos y no se limitan a éstos, entendiéndose que la empresa podrá crear y otorgar a sus trabajadores otros beneficios o pagos de naturaleza no salarial.

ARTÍCULO 50B°. Primas ocasionales. Denomínese prima ocasional aquella suma de dinero que a mera liberalidad la empresa reconoce como pago al trabajador de manera ocasional con características identificadas al libre albedrío por las partes, la cual no constituye salario.

ARTÍCULO 50C°. Auxilio de educación. Denomínese auxilio de educación aquella suma de dinero que a mera liberalidad la empresa reconoce al trabajador de manera ocasional o habitual, con destinación a auxiliar los deseos o necesidad de educación del trabajador, en aras de mejorar su calidad de vida, con condiciones identificadas al libre albedrío por las partes, la cual no constituye salario.

ARTÍCULO 50D°. Auxilio de movilidad. Denomínese auxilio de movilidad o rodamiento a aquella suma de dinero que a mera liberalidad la empresa reconoce como pago al trabajador de manera ocasional o habitual, con destinación a facilitar el transporte y movilidad del trabajador, en aras de mejorar su calidad de vida, con condiciones identificadas al libre albedrío por las partes, la cual no constituye salario. Figura ostensiblemente diferente al auxilio de transporte como mínimo vital.

ARTÍCULO 50E°. Auxilio de alimentación. Denomínese auxilio de alimentación a aquella suma de dinero que a mera liberalidad la empresa reconoce como pago al trabajador de manera ocasional o habitual, con destinación a suplir las necesidades básicas de alimentación del trabajador, en aras de mejorar su calidad de vida, con condiciones identificadas al libre albedrío por las partes, la cual no constituye salario.

ARTÍCULO 50F°. Gastos de representación. Denomínese gastos de representación a aquella suma de dinero que a mera liberalidad la empresa reconoce como pago al trabajador de manera ocasional, con destinación a suplir los gastos en que incurra el trabajador de manera directa o indirecta en una gestión comercial o de representación de la imagen empresarial; entiéndase que esta figura opera de manera exclusiva para los trabajadores con funciones administrativas y de alta gerencia, y los comerciales a nivel general en su función de venta de imagen o marca; la suma de este pago se realizará con las condiciones identificadas al libre albedrío por las partes, el cual no constituye salario.

ARTÍCULO 50G°. El acceso a la figura de los beneficios no salariales, requiere del acuerdo derivado de la voluntad expresa, voluntaria, consciente y libre de cualquier apremio de cada una de las partes.

PARÁGRAFO FINAL DEL CAPITULO. La totalidad de los beneficios no salariales y en general los reconocimientos contenidos en este Reglamento no son acumulables y serán imputables o compensables con cualquier valor o suma adicional que deba reconocer la empresa de origen legal, convencional, judicial, administrativo y en general de naturaleza extralegal. Tal imputabilidad se aplicará igualmente en los casos de aplicación del principio de igualdad contenido en los artículos 13 de la C.P. y 143 del C.S.T. De la misma manera se entiende la eventualidad de una decisión judicial que pudiera afectar total o parcialmente el presente contrato.

CAPITULO XII

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

ARTICULO 51°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. La empresa 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 52°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el a la E.P.S, A.R.P. o a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 53°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 54°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Igualmente deberá el trabajador informar al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, si en la consulta médica se le envían recomendaciones, restricciones o indicación de reubicación dentro del lugar de trabajo.

PARÁGRAFO: Los trabajadores se obligan a no incurrir en conductas constitutivas de abuso de derecho en los términos del decreto 1333 de 2018 y en ese sentido se deja establecido que las siguientes conductas constitutivas de abuso de derecho constituyen falta grave que puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa:

1. Cuando se establezca por parte de la EPS o EOC que el cotizante - trabajador no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación en al menos el 30% de las situaciones descritas.
2. Cuando el cotizante trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
---	----------------------------------	--------------

3. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.

4. La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.

5. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.

6. Cuando se detecte que el cotizante trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

7. Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.

8. Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.

- Aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extra laborales. Cualquier fraude se considerará una falla grave, so pena de la sanción establecida en el artículo 17 de la Ley 776 de 2002 o la norma que adicione modifique o sustituya.

- Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional de los trabajadores, sin exponer su salud, dar un uso indebido a dichas incapacidades temporales, laboral en otra empresa o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional de los trabajadores.

- Participar activamente de los procesos de rehabilitación integral
- Cumplir con las recomendaciones emitidas por el médico tratante.
- Continuar asistiendo a su tratamiento médico, reportando al responsable de Salud y Seguridad en el Trabajo las correspondientes constancias de asistencia a las valoraciones médicas y tratamientos de rehabilitación.

- Reportar al jefe inmediato y/o Responsable de Salud y Seguridad en el Trabajo cualquier cambio en el estado de salud que tenga que ver con el evento por el que se realizó proceso de Reintegro, que se presente durante y después del cumplimiento de las recomendaciones médicas.

- Participar en el seguimiento de las recomendaciones laborales.
- Gestionar citas de control en la entidad que esté recibiendo el tratamiento, acatando las instrucciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, la política de SST, y notificar con anticipación al área encargada las citas de control que tenga programadas.

- Entregar oportunamente a su empleador copia de recomendaciones laborales y originales de incapacidades médicas generadas en su EPS o ARL.

- Reportar cualquier condición de salud que afecte su actividad laboral.

- Comprometerse con las actividades establecidas en el Programa de reincorporación laboral y ocupacional y su autocuidado; participando con el cuidador o su familia como red de apoyo.

- Acatar las recomendaciones y o restricciones tanto en su ambiente laboral como extra laboral.

- Proponer modificaciones o ajustes en los puestos de trabajo a fin de adaptarlos a las condiciones actuales de su funcionalidad.

- Desarrollar de manera segura y eficiente la nueva actividad laboral; cumpliendo normas, estándares y procedimientos.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
---	----------------------------------	--------------

- Asistir a inducción, reintroducción, entrenamiento o capacitación en procesos administrativos y de SST, así como a las actividades propias del cargo; en el cual podrá utilizar las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinentes.

ARTICULO 55°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

Además el trabajador siempre está obligado a:

a) Mantenerse en estado de limpieza tanto en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le está encomendada.

b) Hacer el mejor uso de los elementos de trabajo y de los elementos de protección laboral entregados a su cuidado y de las dependencias respectivas.

PARAGRAFO. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 56°. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las 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, ante la E.P.S. y la A.R.P.

ARTICULO 57°. En caso de accidente no mortal, o aún el más leve incidente, 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.

PARAGRAFO ÚNICO: La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima; solo estará obligada a brindar los primeros auxilios. Tampoco responderá por el agravamiento que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente en razón de que el trabajador no dio el aviso oportuno correspondiente, o por haberlo demorado sin justa causa, o no haberse ceñido al tratamiento ordenado.

ARTICULO 58°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riegos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

ARTICULO 59°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

PARÁGRAFO FINAL DEL CAPITULO. Obligaciones de Usar los Elementos de Protección y Seguridad Industrial. Es Obligatorio para el trabajador el uso de los elementos de protección, seguridad e higiene que la empresa le suministre, y el no uso de ellos será sancionado por medio de la normas de este reglamento, así como poner en conocimiento de la empresa si los elemento de protección, seguridad e higiene se encuentran en mal estado.

CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 60°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a). Respeto y subordinación a los superiores.
- b). Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c). Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de Trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d). Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e). Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f). Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g). Ser verídico en todo caso.
- h). Recibir y aceptar las ordenes, 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 empresa en general.
- i). Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas, elementos o instrumentos de trabajo.
- j). Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o abandonar el sitio de trabajo.
- k). Ser leal a sus superiores y representantes de la empresa.
- l). Guardar respeto a los clientes de la empresa.
- m). Comunicar a sus superiores las ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que puedan beneficiar a la empresa.
- n). Atender las indicaciones que la empresa haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc, relacionados con el servicio.
- o). Mantener buenas relaciones y respetar a los contratistas y trabajadores que presten servicios tales como celaduría, aseo, cafetería, mantenimiento, etc.
- p). Acatar en todo, las prescripciones de seguridad e higiene contenidas en la ley o los reglamentos y evitar a toda costa la producción de riesgos que afecten en la salud.
- q). Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por el empleador en las actividades propias del trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

k) Coadyuvar en la preservación de los bienes de la empresa y, para tal efecto, sugerir honradamente los cambios y mejoras que deban, a su juicio, hacerse.

l) Participar activamente en las actividades tendientes a mejorar los aspectos de seguridad e higiene del trabajo, velar por la conservación de la vida y salud propias y de la de los demás trabajadores así como por la de los terceros usuarios de la empresa.

m) Velar por la debida conservación de los bienes de la empresa, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta de almacenamiento o indebido almacenamiento. Así mismo avisar al Patrono en caso de deterioro de las herramientas y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.

n) Utilizar el correo electrónico, el internet, las claves de acceso al sistema, el software de la empresa y demás herramientas de trabajo en forma racional y objetiva, únicamente para el cumplimiento de sus funciones y la realización de sus labores.

o) Dar aviso oportuno, al patrono o a su Jefe Inmediato, de la comisión de hechos violatorios de este reglamento o del de higiene y seguridad de la empresa y a las autoridades de cualquier delito cometido en la empresa.

PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la relación del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (artículo 126, parágrafo C.S.T.).

CAPITULO XIV ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 61°. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

Gerente general
Gerentes área
Directores y jefes de área
Líderes regionales del área operaciones y/o negocios
Auxiliares y personal operativo.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El gerente general, gerente Administrativo, Director recursos humanos.

CAPITULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 62°. 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 art. 242 del C. S. T.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

ARTICULO 59°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

PARÁGRAFO FINAL DEL CAPITULO. Obligaciones de Usar los Elementos de Protección y Seguridad Industrial. Es Obligatorio para el trabajador el uso de los elementos de protección, seguridad e higiene que la empresa le suministre, y el no uso de ellos será sancionado por medio de la normas de este reglamento, así como poner en conocimiento de la empresa si los elemento de protección, seguridad e higiene se encuentran en mal estado.

CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 60°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a). Respeto y subordinación a los superiores.
- b). Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c). Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de Trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d). Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e). Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f). Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g). Ser verídico en todo caso.
- h). Recibir y aceptar las ordenes, 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 empresa en general.
- i). Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas, elementos o instrumentos de trabajo.
- j). Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o abandonar el sitio de trabajo.
- k). Ser leal a sus superiores y representantes de la empresa.
- l). Guardar respeto a los clientes de la empresa.
- m). Comunicar a sus superiores las ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que puedan beneficiar a la empresa.
- n). Atender las indicaciones que la empresa haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc, relacionados con el servicio.
- o). Mantener buenas relaciones y respetar a los contratistas y trabajadores que presten servicios tales como celaduría, aseo, cafetería, mantenimiento, etc.
- p). Acatar en todo, las prescripciones de seguridad e higiene contenidas en la ley o los reglamentos y evitar a toda costa la producción de riesgos que afecten en la salud.
- q). Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por el empleador en las actividades propias del trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

k) Coadyuvar en la preservación de los bienes de la empresa y, para tal efecto, sugerir honradamente los cambios y mejoras que deban, a su juicio, hacerse.

l) Participar activamente en las actividades tendientes a mejorar los aspectos de seguridad e higiene del trabajo, velar por la conservación de la vida y salud propias y de la de los demás trabajadores así como por la de los terceros usuarios de la empresa.

m) Velar por la debida conservación de los bienes de la empresa, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta de almacenamiento o indebido almacenamiento. Así mismo avisar al Patrono en caso de deterioro de las herramientas y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.

n) Utilizar el correo electrónico, el internet, las claves de acceso al sistema, el software de la empresa y demás herramientas de trabajo en forma racional y objetiva, únicamente para el cumplimiento de sus funciones y la realización de sus labores.

o) Dar aviso oportuno, al patrono o a su Jefe Inmediato, de la comisión de hechos violatorios de este reglamento o del de higiene y seguridad de la empresa y a las autoridades de cualquier delito cometido en la empresa.

PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la relación del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (artículo 126, parágrafo C.S.T.).

CAPITULO XIV ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 61°. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

Gerente general
Gerentes área
Directores y jefes de área
Líderes regionales del área operaciones y/o negocios
Auxiliares y personal operativo.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El gerente general, gerente Administrativo, Director recursos humanos.

CAPITULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 62°. 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 art. 242 del C. S. T.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
---	----------------------------------	--------------

ARTICULO 63°. 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.
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 prensa 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, trituration 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 vidrioado 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 LA PROTECCION SOCIAL.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
---	----------------------------------	--------------

Respecto a las labores prohibidas para menores de edad, nuestra empresa en términos generales se acoge a lo consagrado en la Resolución Nro. 01677 de mayo 16 de 2008 y a los lineamientos para obtener permiso de trabajo para menores de edad establecidos por el Ministerio de Trabajo y lo consagrado en Ley 1098 de 2006 – Código de Infancia y Adolescencia con todo lo que tiene que ver al respecto, y demás normas concordantes.

PARAGRAFO 1°. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional 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 PROTECCION 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 PROTECCION 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 consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Arts 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).

PARÁGRAFO 2°. Para los mayores de quince (15) años y menores de 17 la jornada diurna será máximo de seis (6) horas diarias, y treinta (30) horas a la semana y no pueden trabajar después de las 6:00 p.m. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y no pueden trabajar después de las 8:00 p.m. Las adolescentes embarazadas mayores de 15 y menores de 18 años no podrán trabajar más de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia sin disminución de su salario y prestaciones sociales. (ART. 114 Ley 1098 de 2006 - Código de Infancia y Adolescencia).

CAPITULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 64°. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación 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 garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 46 de este Reglamento.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

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 transcurrido 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 de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por 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, éste 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. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 C.S.T.).
15. Consignar en los Fondos de cesantías el valor de las cesantías consolidadas a treinta y uno (31) de diciembre de cada año, de aquellos trabajadores vinculados a la empresa con posterioridad al primero de enero de 1.991 y las de aquellos trabajadores que habiéndose vinculado con anterioridad, voluntariamente se acojan al régimen de liquidación anual de cesantías previsto en la ley 50/90.

ARTICULO 65°. Son obligaciones especiales del trabajador:

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

1. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
2. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes y usar la tecnología, software, máquinas, herramientas, útiles y elementos de trabajo, sólo en beneficio de la empresa y por razones del mismo.
3. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
4. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
5. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
6. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales y usar la dotación y los elementos de protección entregados por la empresa en la realización de todo trabajo o actividad; así mismo, utilizar para las labores diarias las herramientas y uniformes adecuados para cada labor.
7. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.). Igualmente deberá informar cualquier cambio de estado civil, fallecimiento de hijos, esposo(a) o padres, nacimiento de hijos y, en general, toda la información correspondiente a su hoja de vida.
8. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de la empresa y público en general, con respeto y cortesía y prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente, en el lugar y condiciones de trabajo acordadas.
9. Ejercitar por si mismo las labores o tareas asignadas, conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña y realizarlas observando el mayor cuidado para que sus operaciones no se traduzcan en actos inseguros, que puedan ocasionarle perjuicios a si mismo o a sus compañeros de trabajo, tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos a su cargo, limpieza y correcta presentación del mismo y del sitio de su trabajo e impedir el desperdicio de materiales y procurar el mejor rendimiento en el desempeño de sus labores, velar por el buen estado de las herramientas dándoles el uso adecuado y práctico para el cual están destinadas y evitar la pérdida o el deterioro de las mismas.
10. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc, que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de la empresa, por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.
11. Someterse a las requisas y registros indicados por la empresa.
12. Asistir puntualmente al trabajo, a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la empresa, o cualquier otra entidad, cuando se haya seleccionado como participante dentro o fuera de sus dependencias y concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo, organizados y convocados por la empresa, según el horario asignado, observando en todo momento la disciplina y seriedad del caso.
13. Registrar en la empresa los cambios que ocurran en la relación con su cónyuge y toda aquella información personal que la empresa necesite mantener actualizada.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

1. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior inmediato.
2. Consignar a más tardar al día siguiente los dineros y valores recaudados.
3. Registrar las horas de ingreso y salida de la empresa así como las que correspondan a los permisos concedidos durante las horas de trabajo y presentarse a laborar con el uniforme y dotación asignada por la empresa y cuidar de él.
4. En caso de que la empresa por una equivocación entregue o consigne al empleado una suma mayor de dinero a la que legalmente se le este adeudando, o que no le corresponda, éste se obliga a no disponer de ella y a proceder en forma inmediata a su reintegro a la empresa dando aviso de dicha circunstancia.
5. Laborar horas extras cuando así lo indique la empresa, de conformidad con la ley.
6. Revisar en forma estricta a toda persona, vehículo, montacargas, contenedor, paquetes, documentos, etc., cuantas veces ingresen o salgan de las instalaciones de la empresa e informar inmediatamente al superior jerárquico, dejando consignado por escrito, cualquier irregularidad o hecho sospechoso que se note.
7. Observar estrictamente los conductos regulares señalados por la empresa, los procedimientos de administración de personal y someterse a los controles indicados por la empresa, en las condiciones de tiempo, modo y lugar que esta señale con cualquier fin.
8. Observar cuidadosamente las instrucciones de tránsito, y las instrucciones ordenadas por la empresa, cuando ésta le confíe el manejo de vehículos.
9. Hacer uso únicamente de los programas de computador autorizados por la empresa y dar al internet un uso racional, exclusivo y necesario en sus actividades, siendo objetivo con sus funciones, buscando siempre el mejoramiento y beneficio de la empresa. Usar el correo electrónico de la empresa únicamente para el cumplimiento del objeto de su trabajo o de los objetivos de la empresa.
10. Poner a disposición de la empresa en forma inmediata, la información relacionada con claves o códigos de acceso a computador, cuando haya sido autorizado para ello.
11. Colaborar en forma inmediata con las autoridades cuando estas requieran su concurso.
12. Portar el carnet de identificación suministrado por la empresa, permanentemente y en sitio visible y presentarlo en todas las ocasiones que le sea solicitado o para entrar o salir de las dependencias de la empresa.
13. Denunciar en forma inmediata ante las autoridades competentes e informar a la empresa sobre la pérdida o extravío del carnet.
14. Presentar y aprobar las pruebas de seguridad que en cualquier momento ordenen la empresa o autoridades competentes.
15. Mantener actualizada la licencia de conducción y documentos legales del vehículo para los cargos que así se requiera.
16. Acogerse a las políticas de la empresa relacionadas con el direccionamiento estratégico de la misma, observando el cumplimiento de su misión, visión, principios, mandatos y políticas que lo componen, como guía para actuar y mejorar la labor y el compromiso con los clientes internos y externos.
17. Evitar el embargo de sus salarios y los hechos que puedan conducir a ellos o a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la empresa por la conducta o el incumplimiento del trabajador.
18. Evitar situaciones personales o conflictivas, dentro o fuera de la empresa, con sus compañeros de trabajo o con terceros o contratistas que puedan poner en riesgo la integridad de la empresa y las relaciones con sus trabajadores o terceros.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

1. Colaborar y participar activamente en los programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, programadas por la empresa o con autorización de ésta y observar las medidas sanitarias y de salubridad que prescriben las autoridades de salud o que le ordene la empresa.
2. Asistir obligatoriamente a las actividades de entrenamiento y práctica de la brigada de emergencia.
3. Abstenerse de operar máquinas, equipos o herramientas que no le hayan sido asignadas para el desempeño de su labor y no permitir que el personal no autorizado maneje dichos equipos. Igualmente, deberá vigilar cuidadosamente el comportamiento de la maquinaria y equipo a su cargo y comunicar inmediata y oportunamente a su Jefe Inmediato, cualquier riesgo peligro o avería para que se proceda a corregirlo.
4. Los trabajadores que operen máquinas o equipos con partes móviles no usarán ropa suelta, anillos, argollas, cinturones, pulseras o elementos similares.
5. Revisar las herramientas o equipos antes de comenzar cada trabajo y utilizar todos los elementos de protección determinados por salud ocupacional.
6. Reunir y presentar los documentos exigidos por el fondo de pensiones., para el trámite de la pensión de vejez.
7. El trabajador evitará hablar con personas extrañas a la Empresa, de asuntos relacionados con la organización interna de la misma, manteniendo en reserva y confidencialidad cualquier dato obtenido, o que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, y no retirar de la Empresa o de sus archivos, sin permiso previo del representante de esta, documento alguno ni darlos a conocer a ninguna persona.
8. Cuando de las actividades o labores del trabajador resulten innovaciones o inventos que puedan ser explotados comercialmente dentro de la industria, y obtenidos durante el tiempo y con recursos del empleador, el trabajador se obliga a cederle los derechos patrimoniales de autor, de manera voluntaria y gratuita, excepto los derechos morales y a no explotar comercialmente su autoría.
9. Utilizar en el trabajo todos los elementos de protección adecuados, determinados por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo tales como, guantes, delantales, mascarillas, gafas etc.
10. Observar las medidas sanitarias y de salubridad que prescriben las autoridades de salud en general y en particular las que ordene la Empresa y considere necesarias para el mejor funcionamiento y desarrollo de sus funciones. La asistencia a las actividades de entrenamiento y prácticas de la Brigada de Emergencia es obligatoria para el personal que la integra, la Empresa facilita los lugares, el tiempo y los equipos necesarios para tal fin.
11. Igualmente queda prohibido fumar al interior de la Empresa o cualquiera de sus instalaciones, así como consumir sustancias psicoactivas, alucinógenas y embriagantes.

PARAGRAFO PRIMERO: Responsabilidad personal de mandos medios. El personal de mandos medios representa a la empresa ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la ley y por la empresa, en consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores, con los siguientes:

- a. Guardar especial lealtad y fidelidad para con la empresa.
- b.. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad y cantidad exigida por las normas de la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

- c. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la empresa y las disposiciones legales laborales vigentes, mirando en conjunto el bien del trabajador y los derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.
- d. Mantener la disciplina dentro de su grupo, por el buen uso de su autoridad de mando. Estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
- e. Prestar plena colaboración a la empresa.
- f. Informar y consultar a sus inmediatos superiores jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
- g. Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones.

PARAGRAFO SEGUNDO: Se establece expresamente que la violación o el incumplimiento, total o parcial, de cualquiera de las anteriores obligaciones del trabajador, que se califican como graves, constituye justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

CAPITULO XVII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 66°. Se prohíbe a la empresa:

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

1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
3. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
4. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del trabajo.
5. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
6. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
7. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
8. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
9. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
10. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
11. 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 separen o sean separados del servicio.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

1. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. 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 éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
2. 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.
3. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 67°. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. El solo hecho de ser sorprendido el trabajador portando o ingiriendo bebidas alcohólicas o substancias que puedan alterar el estado psico-somático del trabajador como estupefacientes, hipnóticos, psicodisplépticos, etc, aún por la primera vez, sea que la tenencia porte o consumo ocurra en el lugar del trabajo o en horas de trabajo. En el caso de que el trabajador deba portar o consumir alguna de estas substancias por prescripción médica, deberá notificarlo anticipadamente al patrono o a su superior jerárquico aportando copia de la prescripción o formulación médica correspondiente. Esta falta grave se considera gravísima en aquellos trabajadores que deban operar maquinarias rodantes, o que puedan producir atrapamiento.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, 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, 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 o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.) como también las marcas, emblemas o patentes suministradas por el empleador en objetivos distintos de los previstos en el contrato de trabajo.
9. Fumar o permitir fumar en el sitio de trabajo, en lugares como depósitos, los puntos de venta y demás lugares donde este expresamente prohibido por la empresa.
10. Dormir en horas de trabajo.
11. Sobrefacturar o dejar de cobrar productos en las cuentas de los clientes como también aceptar o solicitar créditos, dinero o dádivas a los clientes de la empresa a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichos clientes tramiten ante la misma.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

12. Ejecutar u omitir cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, clientes, equipos o bienes de la empresa.
13. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización de su jefe inmediato o llegar con retardo en las horas de entrada en la mañana, tarde o en el turno asignado.
14. Ocuparse en cosas distintas de sus labores, durante las horas de trabajo, tales como juegos de mano y juegos de dinero, burlas o en cualquier otra forma, lecturas o conversaciones diferentes a las del trabajo asignado y que puedan afectar el normal funcionamiento y el ritmo de trabajo.
15. Promover discordias entre los compañeros de trabajo, incitar al desconocimiento de órdenes impartidas, creando un mal ambiente de trabajo.
16. Discutir sobre política, religión u otras materias ajenas al trabajo o perseguir a sus compañeros por estas mismas circunstancias o intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones de trabajo en la empresa, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales o intempestivos o de alguna manera, sean contrarias a las disposiciones de la Ley o de este reglamento.
17. Retirar archivos o dar a conocer documentos sin autorización escrita del superior jerárquico.
18. Esconder trabajos defectuosos o no informar inmediatamente de los errores cometidos.
19. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades.
20. Timbrar las tarjetas o firmar los registros de control de asistencia al trabajo a otro compañero o dejar de timbrar o firmar la suya propia.
21. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso de su superior inmediato.
22. Manejar u operar vehículos, montacargas, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato.
23. Mantener dentro de la empresa, en cualquier forma o cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto semejante.
24. Transportar en los vehículos de la empresa, sin previa autorización del jefe inmediato, personas u objetos ajenos a ella, dentro o fuera de las instalaciones de la misma.
25. Retener la información necesaria para el normal funcionamiento de la compañía.
26. Parar el trabajo so pretexto de ingerir alimentos.
27. Realizar llamadas telefónicas personales, locales o larga distancia por más de tres minutos, y utilizar el Internet para actividades personales, sin autorización previa del jefe inmediato, a menos que sea urgente.
28. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, duchas, lavamanos, escribir en las paredes y mantener sucios y desordenados los lockers y demás sitios de descanso.
29. No acatar las órdenes e instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones den los celadores de la empresa.
30. Tomar medicinas o instrumentos médicos del dispensario o de los botiquines sin causa justificada.
31. Entrar o salir de las instalaciones de la empresa por sitios diferentes a los asignados para tal fin.
32. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones de la empresa y negarse a revelar o mostrar su contenido.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

33. Salir de la empresa con paquetes, bolsas u objetos semejantes sin mostrar su contenido.
34. Sacar de la empresa o de los sitios indicados por esta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente.
35. Mover contenedores, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, sin autorización expresa para ello.
36. Transitar o permitir el tránsito de personas, vehículos, montacargas etc, desconociendo las medidas de seguridad establecidas por la empresa.
37. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa o permitir que extraños ingresen a ella por asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo
38. Prestar servicios a cualquier otra empresa o mantener con ella intereses comerciales, técnicos o semejantes en asuntos relacionados con la empresa.
39. Utilizar o permitir el uso en cualquier forma y por cualquier tiempo, de programas distintos de computador a los autorizados y utilizados por la empresa. Igualmente se prohíbe falsificar o reproducir documentos contables, facturas o cualquier Opapelería de control de la empresa.
40. Crear claves o códigos de acceso a los computadores, sin autorización previa escrita de su jefe inmediato. Suministrar a extraños, sin autorización de la empresa datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimiento de la empresa. Igualmente es prohibido divulgar o dar a conocer los secretos técnicos o comerciales que tenga el trabajador en razón al desarrollo del contrato. No explotar ni comercializar programas de computación o software, o trabajos realizados dentro de la empresa, lo que gozan de absoluta reserva.
41. Permitir la permanencia de personas extrañas o ajenas a la empresa en el sitio de trabajo y permanecer en el lugar de trabajo en horas distintas de las labores, sin permiso u orden de su jefe inmediato.
42. Realizar cualquier trabajo o maniobra sin el uso completo de los elementos de protección personal suministrados por la empresa, o sin verificar las medidas de seguridad establecidas para ello o usar sin consentimiento de sus compañeros prendas de vestir o dotación ajena.
43. Dar información a terceros sobre volúmenes de ventas, recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, sitios de bodegas, habitación, rutas, horarios ,movimientos, clase de vehículos, direcciones, teléfonos etc, de los dueños o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de los mismos.
44. Permanecer en el lugar de trabajo en horas distintas a las labores, sin permiso u orden de su jefe inmediato.
45. Acosar sexualmente a cualquier persona en las instalaciones de la empresa o en horario de trabajo, sin importar el grado jerárquico, las funciones o el sexo.
46. Emplear para cualquier efecto, el carné interno de otro trabajador.
47. Presentar o proponer para las liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, falsos o que no ejecute para tal fin.
48. Permitir el embargo de su salario por incumplimiento del pago de sus obligaciones civiles, una vez decretado el embargo el trabajador debe cancelarlo en el término de treinta días.
49. Escribir y publicar frases mal intencionadas, insultos que conciernan a compañeros, jefes o a la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

50. Presentarse al trabajo indecorosamente vestido de manera que ofenda el pudor de sus compañeros de trabajo o de cualquier persona.

51. No dar aviso sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo sea que el accidente ocurra al mismo trabajador o a sus compañeros de trabajo, igualmente no informar a la empresa con la mayor prontitud posible sobre incapacidades otorgadas por los médicos de la E.P.S. o A.R.P., salvo que por la naturaleza de la lesión o enfermedad el trabajador esté inconsciente o impedido para desplazarse.

52. Todo trabajador está en la obligación de prestar ayuda a sus compañeros lesionados o enfermos y es falta grave no hacerlo y demorar la prestación de la ayuda requerida así como no elaborar el reporte correspondiente para la entidad de seguridad social que deba conocer del accidente de trabajo.

53. No tener al día los inventarios de productos farmacéuticos controlados o venta restringida cuando se está encargado de esta función.

PARAGRAFO PRIMERO: Prohibiciones personales de los mandos medios. El personal de mandos medios representa a la empresa ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Este personal tiene como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos en la ley y por la empresa; en consecuencia, además de las prohibiciones anteriores, queda especialmente prohibido para estos lo siguiente:

- No colaborar o entorpecer el cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por las autoridades competentes.
- Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes, mercancías o servicios del empleador en provecho propio o de terceros.
- Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas las visitas, tareas u operaciones no efectuadas.
- Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación del empleador.
- Guardar silencio o no reportar a la Gerencia General, en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de la empresa
- Utilizar los empleados de la empresa, en horas de trabajo, para realizar actividades de carácter personal.
- El mal trato, irrespeto, discriminación o actos que atenten contra la dignidad del trabajador.
- Discriminar a cualquier trabajador o persona por razones de sexo, políticas, religiosas, civiles etc.
- Actuar en forma desleal o deshonesta con la empresa o compañeros de trabajo.
- Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del empleador aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador.

PARAGRAFO SEGUNDO: Constituyen falta grave para los conductores de la empresa, además de las anteriores conductas, la realización de los siguientes actos:

- No someter los vehículos a las revisiones programadas.
- Cometer más de dos infracciones de tránsito en un período de dos meses.
- No reportar los desperfectos o mal funcionamiento del vehículo asignado, en forma oportuna.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

1. Conducir de manera riesgosa, sea ello conduciendo a altas velocidades, realizando maniobras peligrosas o realizando cualquier maniobra prohibida por el código de tránsito y transporte.

2. No dar limpieza al vehículo o no someterlo a las reparaciones necesarias.

3. Permitir que aborden el vehículo personas ajenas a la empresa o personas no autorizadas por el empleador.

4. Utilizar el vehículo en actividades diferentes a aquellas que fueron asignadas por el empleador.

5. El hecho de ingerir bebidas alcohólicas o sustancias que puedan alterar el estado psíquico o somático del trabajador al momento de conducir el vehículo o dentro de las doce (12) horas anteriores a tal actividad, sin importar la cantidad de elementos ingeridos.

PARAGRAFO TERCERO: OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LOS JEFES DE DEPARTAMENTO O DE SECCION O SUPERVISORES EN GENERAL.

Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son especiales para los Jefes de Departamentos o Sección y Supervisores las siguientes.

- Las de obediencia y especial fidelidad con la Empresa.
- Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar, impulsar el trabajo de casa uno de sus subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas de la empresa y en la calidad y cantidad por ella exigidas.
- Mantener la disciplina dentro del grupo puesto a sus órdenes.
- Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el desarrollo de sus funciones.
- Prestar plena colaboración a la Empresa y en especial a los demás jefes de los diversos niveles y directivos de la misma.
- Impulsar el trabajo en equipo, estimulando la cooperación de todo el personal.
- Dar ejemplo de su propia conducta.
- Asistir cumplidamente a las conferencias, cursos, seminarios o capacitaciones que la Empresa programe y velar por la seguridad del personal a su cargo.
- La demás que se deducen del carácter que todo Jefe de Departamento, Sección o Supervisor tiene como empleado de dirección y de especial confianza dentro de la Empresa.

PARAGRAFO CUARTO: La violación o el incumplimiento, total o parcial, de alguna de las prohibiciones establecidas, se califica como grave y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

CAPITULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 68°. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C. S. T.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

ARTICULO 69°. 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 empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días. Todo lo anterior, sin perjuicio de la eventual posibilidad de dar por terminado el contrato por justa causa, si hubiere lugar a ello por alguna de las causales legales o reglamentarias.

b). La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días, sin perjuicio de la posibilidad de dar por terminado el contrato por justa causa, si hubiere lugar a ello por alguna de las causales legales o reglamentarias.

c). La falta total al trabajo durante el día o turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses, sin perjuicio de la eventual posibilidad de dar por terminado el contrato por justa causa, si hubiere lugar a ello por alguna de las causales legales o reglamentarias.

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 (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

e). Cinco retardos injustificados en dos semanas consecutivas darán lugar a la cancelación del contrato de trabajo.

La imposición de multas no impide que la empresa 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, cumpla sus obligaciones.

ARTICULO 70°. Las multas que se impongan solo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, nunca pueden exceder de la quinta parte del salario del día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa.

ARTICULO 71°. Una falta se considerará comprobada:

1. Por confesión verbal o escrita del respectivo trabajador.
2. Por declaración fidedigna de personas distintas del trabajador, ya sean extrañas o dependientes de la Empresa.
3. Por cualquier otro medio probatorio válido.

ARTICULO 72°. El trabajador que no se presenta a su sitio de trabajo por dos días o más, sin previo aviso y permiso, se presume que ha renunciado al mismo, caso en el cual la empresa se limitará a aceptar dicha renuncia, salvo que tal ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente comprobada y justificada plenamente.

PARÁGRAFO 1°. La fuerza mayor o justa causa debe sustentarse a la empresa a más tardar dentro de los 3 días siguientes a su ocurrencia, aunque sea por comunicación telefónica o por otro medio idóneo con el respectivo jefe inmediato, y con presentación de prueba sumaria de la justificación a más tardar dentro de los 3 días siguientes a la reincorporación a las labores.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

PARÁGRAFO 2°. El incumplimiento de lo previsto en el anterior párrafo, se califica como falta grave y justa causa para la terminación del contrato.

ARTICULO 73°. Adicional a las demás conductas que se califican así a lo largo de este reglamento, constituyen falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando ocurran sin justificación así sea por primera vez, las siguientes conductas:

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 la tarde sin excusa suficiente, por tercera vez.

c). La falta total del trabajador a sus labores durante el día o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.

d). El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones, deberes y prohibiciones establecidas en la ley, el contrato de trabajo, sus prórrogas, adiciones, modificaciones, el reglamento interno de trabajo, y los demás manuales, políticas, reglamentos y circulares que emita la Empresa.

ARTICULO 74°. Además de lo anterior, las causales que constituyen justa causa para que el empleador o el trabajador puedan poner término en forma unilateral al contrato de trabajo, según el artículo 7ª del decreto 2351 de 1965, son:

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

1. Haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para obtener su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, los miembros de su familia, de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente en los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, y

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o durante el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 el C.S. del T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas del trabajo, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por mas de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto, (o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato de trabajo).

8. El que el trabajador de a conocer los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causal no podrá hacerse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de pagar las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de (a) enfermedad.
16. De conformidad con el literal b) del artículo 91 del decreto 1295 de 1994. Para el afiliado o trabajador. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que se hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa. En los casos de los numerales nueve a quince de este artículo, para la terminación del contrato de trabajo el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días de su voluntad de poner fin al contrato de trabajo.

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 inferido por el patrono contra el trabajador o contra los miembros de su familia dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a incurrir en un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato de trabajo y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del patrono, de sus obligaciones contractuales o legales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se contrató, salvo las facultades previstas en el literal B del artículo 1° de la Ley 50 de 1990 y con las limitaciones expresadas en la misma norma.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono de acuerdo con los artículos 57 y 59 del C.S. del T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas del trabajo, laudos arbitrales, contratos individuales del trabajo o reglamentos.

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

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

ARTÍCULO 74A°. Deficiente rendimiento. Para dar por terminado el contrato por este concepto se deberá seguir lo consagrado en el artículo 2.2.1.1.3 del decreto 1072 de 2015, así:

“Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o del Decreto número 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.”

CAPÍTULO XIX

PROCEDIMIENTOS PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 74B°: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115 C.S.T)

PARÁGRAFO PRIMERO: El proceso disciplinario deberá contener como mínimo los siguientes elementos: (Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional)

a. La empresa por conducto del departamento de Gestión Humana, pasará comunicación por escrito al trabajador inculpado, indicando en ella la presunta falta cometida e indicando en ella la fecha y hora en la que debe presentarse a rendir la diligencia de descargos. La citación se deberá enviar como mínimo con un (1) día de antelación a la práctica de la diligencia, sin embargo de tratarse de una conducta grave podrá realizarlo hasta con una hora de antelación.

b. En la misma comunicación se deberá informar al trabajador de manera clara y precisa, sobre las conductas que se le imputan, así como de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

c. Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de descargos, se dará la palabra al trabajador implicado, para que presente sus descargos, controvierta las pruebas en su contra y allegue las pruebas que considere necesarias para sustentar sus descargos.

d. En un término razonable y máximo de treinta (30) días hábiles, el departamento de Gestión Humana se pronunciará mediante un acto motivado y congruente, sobre la imposición de la sanción, la cual deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

a. Contra la decisión adoptada el trabajador podrá presentar el recurso apelación, quien deberá tomar una decisión definitiva en el término máximo de cinco (5) días hábiles. Este recurso se resuelve en efecto devolutivo, por lo que de proceder la terminación del contrato de trabajo, esta podrá ejecutarse inmediatamente.

b. En todo caso se deja claramente establecido que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria, por lo que la misma puede aplicarse sin necesidad de agotar el procedimiento aquí descrito, sin perjuicio que el trabajador pueda ser escuchado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los medios a través de los cuales el trabajador podrá ser escuchado o expondrá sus argumentos y medios de defensa y contradicción, dentro del marco del debido proceso, serán los siguientes:

1-Diligencia de descargos: La cual podrá realizarse de manera presencial, por correo mediante el envío de las preguntas y las respectivas respuestas, por comunicación telefónica, video conferencia, o cualquier otro medio que permita dejar constancia del desarrollo de las mismas, siempre garantizando el debido proceso al trabajador.

2-Escrito de solicitud de explicaciones: A potestad del empleador, que será entregado al trabajador para que en el término de un (1) día hábil contado a partir de la fecha de la entrega, exponga por el mismo medio y en sus propias palabras, los argumentos que considere necesarios para ejercer sus derechos a la defensa y de contradicción dentro del marco del debido proceso.

ARTÍCULO 74C°: No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el Artículo anterior.

CAPITULO XIX. DEL ACOSO LABORAL DEFINICION- PREVENCIÓN-CORRECCIÓN Y SANCION

ARTICULO 75° DEL ACOSO LABORAL- Este Reglamento contiene la definición, prevención, corrección y sanción de las diversas formas de acoso laboral establecidas por la Ley 1010 de 2006, tendientes a evitar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejerzan sobre quienes realicen actividades económicas en el contexto de una relación laboral.

PARAGRAFO: Son bienes jurídicos protegidos por la ley, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

ARTICULO 76°.- Se entiende por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

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

1- **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

1- **Persecución Laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

2- **Discriminación Laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral

3- **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

4- **Inequidad Laboral.-** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

5- **Desprotección Laboral.-** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO 77°.- SUJETOS DE ACOSO LABORAL. A.- Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

1-La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo de Trabajo.

2- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

B.- Son Sujetos pasivos o víctimas del Acoso Laboral:

1- Los trabajadores o Empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.

2- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus Subalternos

C.- Son sujetos Participes del Acoso Laboral:

1- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el Acoso laboral;

2- La persona natural que omita cumplir los requisitos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 78°.- CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

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

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso laboral, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
---	----------------------------------	--------------

- a) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
 - b) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el incumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
 - c) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
 - d) El trato notoriamente discriminado respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales,
 - e) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor;
 - f) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
 - g) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- PARAGRAFO: Un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley procesal Civil.

ARTÍCULO 79°. CONDUCTAS ATENUANTES. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
 - b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
 - c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
 - d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
 - e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
 - f) Los vínculos familiares y afectivos.
 - g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
 - h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.
- PARAGRAFO: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 80°. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
---	----------------------------------	--------------

- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
 - e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
 - f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
 - g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
 - h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.
- ARTICULO 81°.- CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida; los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos, La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación pública;
- a) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la Constitución Nacional;
 - b) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;
 - c) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
 - d) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ARTICULO 82°.- TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL-Cuando a juicio del Ministerio Público o del Juez Laboral competente, la queja de Acoso Laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de Multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el trabajador o quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

ARTICULO 83º.- Mecanismos de Prevención y Corrección.

a) Comité de Convivencia Laboral:

De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral, de carácter bipartita, tendrá la facultad de obrar como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral, aplicando el mismo procedimiento interno, como es el de buscar el acercamiento entre los trabajadores y la empresa, estudiando y resolviendo dentro de las normas legales y reglamentarias, dentro del espíritu de justicia y mutuo respeto, las diferencias y reclamos que se presentaren con respeto a la aplicación e interpretación de la Ley de Acoso Laboral, establecidos en este capítulo.

El Comité de Convivencia Laboral, deberá ser confidencial, conciliatorio y efectivo, para prevenir y superar conductas de acoso laboral, y tendrá las siguientes funciones:

- A. Evaluar, en cualquier tiempo, la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias o consideraciones que estime necesarias.
- B. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refiere este capítulo del reglamento.
- C. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- D. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener el principio de vida laboral conviviente.
- E. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención.
- F. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo y disponer las medidas pertinentes.
- G. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

El Comité se reunirá cuando sea necesario o lo dispongan sus miembros, por lo menos 4 veces año, cada 3 meses y designará un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evolución de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe analizar el Comité así como las sugerencias que a través del comité realizaren los trabajadores al servicio de la empresa para el mejor desarrollo de la vida laboral.

CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO. El comité se constituirá y funcionará en la forma prevista por la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, emanada del Ministerio de Trabajo.

PROCEDIMIENTO. El comité realizará una investigación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará y comunicará de ello al representante legal de la empresa. Durante la investigación, él o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho de defensa, contradicción, debido proceso y confidencialidad, ya que tanto la investigación como las pruebas y conclusiones se mantendrán en reserva y solamente se darán a conocer a los involucrados.

Con el fin de prevenir y superar las conductas de acoso laboral que puedan presentarse, se dispone:

- Todo trabajador directa e internamente podrá acceder libre y autónomamente al Comité De Convivencia Laboral con el fin de poner en conocimiento de sus integrantes los hechos, pruebas y demás particularidades en que esté siendo acosado laboralmente.
- Los hechos, las pruebas y las diligencias que se cumplan gozarán del sigilo de la confidencialidad tanto para el trabajador acosado, los testigos como para las personas encargadas por la entidad para su prevención y solución.
- Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral como todos los trabajadores de la entidad deberán deponer toda actitud hostil o de retaliación que anime la conciliación de las posibles diferencias entre las partes.
- Una vez recibida una denuncia, los miembros del comité dispondrán de hasta veinte (20) días hábiles para orientar el caso, verificar los hechos y realizar pruebas.
- Dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes, el comité convocará a las partes buscando solucionar el conflicto, dejando constancia de lo ocurrido en acta con la firma de los asistentes como de la solución alcanzada. De la misma manera se procederá cuando la queja carezca de veracidad o la parte denunciante haya desistido de aquella por cualquier causa.
- Toda queja que haya sido puesta en conocimiento del comité de convivencia laboral, independiente de la forma como haya sido solucionada, tendrá seguimiento respecto de la o las personas que hayan incurrido esa clase de actos.
- En todo caso, sin infringir la confidencialidad de las actuaciones del Comité de Acoso Laboral, el director de recursos humanos recibirá los informes necesarios para la aplicación de las medidas y/o decisiones correspondientes en los términos de la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes.

C A P I T U L O
CONFIDENCIALIDAD

X X

ARTÍCULO 84º. El trabajador deberá guardar absoluta reserva de la información que le sea suministrada durante el desarrollo de sus funciones laborales o con ocasión de éstas, como, políticas, procedimientos u operaciones que le sean suministrados, que le sean dados a conocer o a los que tenga acceso.

ARTÍCULO 85º: Para efectos del presente título, se considera Información confidencial, cualquier información que reciba el trabajador en desarrollo de su cargo y funciones, tanto de propiedad de la empresa como información que la haya recibido de terceros, incluyendo, sin limitación, cualquier información de carácter legal, contable, tributario, técnico, tecnológico, financiero o comercial de la empresa, de los socios o accionistas y/o contratantes de ésta.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

ARTÍCULO 86°. En atención a que con Ley 1581 de 2012 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto Reglamentario 1377 de 2013; la empresa es responsable del tratamiento de la información (Recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de datos personales y datos sensibles, los cuales serán incluidos en las distintas bases de datos de manejo en función de sus obligaciones), el trabajador deberá garantizar la política de integridad y protección de datos establecida por la empresa e igualmente, no pondrá en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja la empresa y/o las empresas con las que ésta mantiene relaciones comerciales.

CAPÍTULO XXI RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 87°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director de Gestión Humano, o quien el representante legal determine, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

CAPÍTULO XXII TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 88°. Teletrabajo. Para efectos de la eventual implementación del teletrabajo se dará estricta aplicación a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008 reglamentada por el decreto 0884 de 2012.

ARTICULO 89°. Objeto del Teletrabajo – Definición: El Teletrabajo, constituye una modalidad de trabajo en la empresa, libremente determinada por esta y consistente en la prestación del servicio, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en la sede.

ARTICULO 90°. Definición de teletrabajador - modalidades: Es teletrabajador quien, teniendo vínculo laboral con la empresa de conformidad con la legislación vigente, preste sus servicios a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de las sedes de la empresa en una de las siguientes modalidades:

- a) Permanentes:** Los que por convenio con la empresa prestan sus servicios permanentemente de forma remota, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y ocasionalmente, previo requerimiento de la empresa, asisten a las sedes de ésta a prestar el servicio.
 - b) Suplementarios:** Los que, por convenio con la empresa, prestan sus servicios de forma remota, parcialmente durante la semana o el mes, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, pero que el resto de días de la semana o el mes, desempeñan sus funciones en las sedes de la empresa o en sedes de terceros por disposición de ésta.
 - c) Móviles:** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.
- Para efectos del presente reglamento, no son teletrabajadores aquellos que por, disposición de la empresa, prestan sus servicios en las sedes de un tercero.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

ARTICULO 91°. Discrecionalidad de la empresa para determinar las condiciones del teletrabajo: El teletrabajo, como modalidad de ejecución de las labores por cuenta de la empresa, no constituye ni obligación de ésta ni derecho adquirido del trabajador. La empresa es autónoma, en el marco de las disposiciones que rigen la materia para determinar las condiciones en que establecerá el teletrabajo en alguna o varias de sus dependencias o respecto de alguno o varios de sus trabajadores.

ARTICULO 92°. Auditorías: La empresa podrá efectuar visitas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar las condiciones en que se desarrolla el mismo, realizar auditorías o adecuaciones técnicas.

Cuando sea designado como lugar para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo el de la residencia permanente o temporal del trabajador, o incluso cualquier otro lugar fijo, este deberá informar a la empresa con antelación no inferior a un mes el cambio de residencia o de lugar fijo designado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, así el cambio sea ocasional.

ARTICULO 93°. Instalación de software: La empresa podrá instalar a su cargo o exigir al trabajador la instalación de software gratuito en los equipos con los que desarrollará sus funciones en la modalidad de teletrabajador, de forma que pueda establecerse comunicación en tiempo real o realizarse reuniones virtuales con otros trabajadores de la empresa o con terceros. La no asistencia del teletrabajador a las reuniones virtuales o a las sesiones de comunicación en tiempo real previamente informadas a él por cualquier medio, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que como trabajador le incumben.

ARTICULO 94°. Modificación del contrato y carácter no salarial de costos y gastos. Para tener la calidad de teletrabajador, el trabajador deberá suscribir con la empresa la modificación contractual correspondiente en la cual deberá constar, cuando menos:

1. Duración de la etapa del teletrabajo.
 2. Días de la semana en los que se prestará el servicio por fuera de las sedes de La Empresa.
 3. Políticas de compensación por los costos que sean necesarios para desempeñar el trabajo y que correspondan a la empresa.
 4. Las demás que indiquen las partes.
- Los emolumentos, costos, gastos, compensaciones o bonificaciones que pague la empresa con ocasión directa o indirecta del teletrabajo, serán no constitutivas de salario.

ARTICULO 95°. Incumplimiento de la política de seguridad informática: El incumplimiento de la política de seguridad informática que establezca la empresa para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo o de las instrucciones generales o especiales dadas por la empresa se consideran un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

ARTICULO 96°. Utilización de las herramientas y equipos: Salvo expresa y escrita manifestación en contrario por parte de la empresa, los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, deberán ser utilizados únicamente para la prestación del servicio, deberán ser devueltos inmediatamente así lo requiera la empresa en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste natural de los mismos por su uso en condiciones normales y se sujetará, en lo no previsto en este reglamento, a las instrucciones o indicaciones que sobre el particular indique la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

El trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador respecto de los mismos, su uso para fines diferentes a los de la prestación del servicio, pérdida, destrucción, daño o deterioro imputable al trabajador en las condiciones anotadas, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

Si el lugar de trabajo es suministrado directamente por el mismo teletrabajador con la aquiescencia de la empresa, el primero deberá garantizar la no suspensión, retiro, cancelación, corte o interrupción de las líneas telefónicas, de los medios de comunicación, internet y/ o del servicio de energía eléctrica en el lugar.

ARTICULO 97º. Información confidencial: El teletrabajador entiende que aquella información que conozca en ejercicio de sus funciones y que guarde relación con la empresa, sus clientes, proveedores o usuarios debe ser tratada como información confidencial.

ARTICULO 98º. Jornada de trabajo del teletrabajador: La jornada del teletrabajador se sujetará a lo establecido en su contrato de trabajo, los reglamentos de la empresa, instrucciones de la empresa o manuales de funciones según sea el caso y en todo caso la máxima legal.

ARTICULO 99º. Cumplimiento de las recomendaciones e instrucciones de seguridad y salud: Las recomendaciones o indicaciones de la empresa, de la administradora de riesgos laborales o de quien estas deleguen sobre higiene, salud y seguridad para los teletrabajadores serán de obligatorio cumplimiento por estos, así como las instrucciones verbales o escritas al respecto.

ARTICULO 100º. Obligaciones frente a los accidentes de trabajo (teletrabajo): Cuando en la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo ocurra un accidente, el Teletrabajador deberá dirigirse inmediatamente al servicio de urgencias médicas o solicitar su traslado a los servicios de emergencias. Tan pronto le sea posible, el accidente deberá ser inmediatamente reportado por el teletrabajador a la empresa, con precisa descripción de los hechos ocurridos, fecha y hora, las causas probables, las consecuencias en la humanidad del trabajador y demás informaciones que este le solicite.

De igual manera, la ocurrencia de un incidente, la advertencia de una situación potencialmente peligrosa, la presencia de síntomas, deberán ser inmediatamente reportadas por el empleado a la empresa.

El incumplimiento de lo acá establecido, así como las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por la empresa con justa causa.

ARTÍCULO 101º. Trabajo en casa. Se acogen las disposiciones legales establecidas en la ley 2088 de 2021 que reguló el trabajo en casa, bajo los siguientes supuestos:

ARTÍCULO 102º. Objeto y definición. Se habilita el trabajo en casa como una forma ocasional, excepcional y especial de prestar el servicio; y bajo el supuesto de que las labores sean compatibles con esta modalidad.

Se define el trabajo en casa como la habilitación para desempeñar transitoriamente funciones por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, privilegiando el uso de las tecnologías en información y extendiéndose a cualquier labor que no requiera presencia física.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Febrero 2023
--	----------------------------------	--------------

La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales (ley, contrato y RIT) y atendiendo principios de: a) coordinación entre las partes para alcanzar objetivos; b) desconexión laboral como la garantía del trabajador a disfrutar los tiempos fuera de la jornada laboral

ARTÍCULO 103º. Elementos. Como elementos de la relación laboral en el trabajo en casa, se mantiene la subordinación y potestad de supervisión del empleador; las obligaciones y derechos de la prestación personal del servicio.

El empleador determinará en cada caso concreto los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

ARTÍCULO 104º. Jornada. En relación a la jornada de trabajo, se mantienen vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y el reglamento de la empresa.

ARTÍCULO 105º. Habilitación del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

Para la implementación del trabajo en casa se acordará previamente lo relacionado con el suministro de equipos y herramientas y demás contingencias derivadas de esta modalidad. En caso de no pactarse acuerdo escrito se entenderá en virtud del presente reglamento que el trabajador dispondrá de sus propios equipos.

Para implementar el trabajo en casa es necesario contar con un procedimiento tendiente a garantizar capacitación en el uso de las TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo. El empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ARTÍCULO 106º. Auxilio de conectividad y garantías. Se mantiene el auxilio de conectividad como alternativa al auxilio de transporte para aquellos colaboradores que devenguen hasta 2 SMLMV. Entendiendo que estos no son acumulables.

Se mantienen iguales garantías en materia de seguridad social, estableciendo que la ARL deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual la empresa deberá comunicar y actualizar ante la ARL los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral, deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 107º. Trabajo remoto. Para efectos de la eventual implementación del trabajo remoto, se dará estricta aplicación a lo dispuesto en la ley 2121 de 2021 y en el decreto 555 de 2022.

La empresa y el trabajador definirán por escritos las condiciones mediante las cuales se desarrollará esta modalidad de trabajo.

CAPITULO XXIII DESCONEXIÓN LABORAL

ART 108°. La empresa se acoge a lo dispuesto en la ley 2191 de 2022 que regula la denominada desconexión laboral y en tal sentido define las políticas en esta materia de la siguiente manera.

ART 109°. Definiciones. Entiéndase por desconexión laboral el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no (llamadas, mensajes de texto, mensajes mediante whatsapp o cualquier red social), para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Art. 110°. Responsabilidades. El empleador se abstendrá de formular órdenes u otro requerimiento al trabajador por fuera de la jornada laboral. Así mismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Por su parte, el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa los hechos, cuando sienta que se encuentra vulnerando su derecho a la desconexión laboral, indicando, para tal efecto, los hechos que constituyen la vulneración a la política establecida y allegando prueba sumaria de los hechos expuestos.

ART. 111°. Derecho a la desconexión laboral y lineamientos frente al uso de las TIC.

111.1°. La empresa garantizará a todos sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral, cuyo fin es garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

111.2°. La empresa en su calidad de empleadora y quienes la representan frente a sus trabajadores, se abstendrá de emitir órdenes por fuera de la jornada laboral o en tiempos de vacaciones y descanso. En ese sentido sus trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral por fuera de la jornada laboral.

111.3°. Las siguientes son prácticas que deberán evitarse por parte del empleador y quienes lo representan frente a sus trabajadores:

Enviar correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp o cualquier otro tipo de mensajes de datos por fuera de la jornada ordinaria que tiene establecida el trabajador en el contrato de trabajo o en el Reglamento Interno de Trabajo, exceptuando situaciones que impliquen fuerza mayor o situaciones excepcionales.

Llamar o contactar al colaborador en su horario de descanso o bien durante el periodo de vacaciones, a excepción de los casos de fuerza mayor, caso fortuito, necesidades inaplazables de la empresa, calamidad, urgencias o que se trate de los trabajadores de dirección, confianza y manejo.

Remitir tareas o trabajo durante el periodo de vacaciones. Se debe procurar asignar un reemplazo, de modo tal que el trabajador no tenga la presión de regresar para atender todo el trabajo que no se ha realizado durante su ausencia.

Asignar tareas o labores que necesariamente impliquen que el colaborador disponga de su tiempo libre, tales como tareas de último momento previo a la culminación de la jornada laboral y que necesariamente obligan al trabajador a disponer de su tiempo.

Asignar turnos o jornadas extras, conforme a las cuales el trabajador deba estar disponible en su tiempo libre.

Descuidar las conductas de los mandos medios y de quienes ejercen subordinación y representación del empleador frente a los trabajadores, para evitar malas prácticas en materia de desconexión laboral.

Implementar prácticas de teletrabajo, sin que las mismas se encuentren debidamente reguladas en la empresa.

Realizar llamados de atención, reclamos, requerimientos u otros similares durante las jornadas de descanso o periodos de vacaciones.

No diferenciar correctamente al personal de dirección, confianza y manejo del resto del personal.

Capacitar a los trabajadores en materia de desconexión laboral.

111.4°. Se exceptúan de la política de desconexión laboral en los términos del art. 6° de la referida ley, los siguientes:

a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;

b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.

c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ART.112°. Mecanismos para la presentación de quejas por vulneración del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores podrán denunciar ante el área de recursos humanos de la empresa, aquellos hechos y situaciones que consideren constitutivos de vulneración a la desconexión laboral. De esta manera se adoptará el siguiente procedimiento:

- El trabajador radicará queja escrita ante el área de Recursos Humanos.

- Por parte del área de recursos humanos se procederá a realizar una investigación de los hechos dentro de los 15 días hábiles siguientes a la radicación de la queja.

- Agotado dicho término, escuchará versión de la parte investigada, a quien le dará a conocer las pruebas en su contra.

- Se intentará un acercamiento e implementación de mecanismos alternativos de conflictos entre las partes. Si se llegare a un acuerdo se suscribirá acta de compromisos entre las partes.

- En caso de no llegarse a un mecanismo de solución de conflictos, se adelantarán las acciones disciplinarias correspondientes, de igual manera si no se diere cumplimiento al acta de compromisos indicada en el punto anterior. Como quiera que la omisión del derecho a la desconexión laboral de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 podrá constituir una conducta de acoso laboral siempre y cuando se torne persistente y demostrable, de igual manera puede agotarse el procedimiento definido para el trámite de quejas por acoso laboral, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, visto en armonía con la referida ley.

ART. 113°. Mecanismos para la solución de conflictos, verificación del cumplimiento de acuerdos y cesación de la conducta. Instaurada una queja por presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral, la empresa intentará arreglo cordial y amigable entre las partes. En caso de llegarse a un acuerdo, se suscribirá un acta de compromisos.

El cumplimiento de los acuerdos adoptados será revisado a más tardar dentro del mes siguiente a la suscripción del mismo, con el fin de establecer la cesación de la conducta.

CAPÍTULO XXIV
PUBLICACIÓN, DEROGATORIA Y VIGENCIA

ARTÍCULO 114°: El empleador debe publicar el Reglamento en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.
Adicionalmente la empresa surtirá la publicación del presente Reglamento así:

En la página web www.laofrenda.com
Lectura física al momento de la vinculación a la empresa.

ARTÍCULO 115°: La empresa publicará el Reglamento, de conformidad con lo establecido en el artículo anterior, y en la misma fecha informará a los trabajadores del contenido de dicho Reglamento, el cual entrará a regir desde el momento de su publicación. Los trabajadores podrán solicitar a la empresa los ajustes que estimen necesarios, cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 119 C.S.T. modificado por el Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 116°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

ARTÍCULO 117°. Todos los casos no previstos de manera expresa en este reglamento, se regirán por las disposiciones que al respecto dicte la empresa. Las infracciones a normas legales, éticas y de derecho que incurriera el personal y no contempladas en este documento serán resueltas en cada caso, atendiendo a las circunstancias, antecedentes y consecuencias, aplicando los principios que indique la ley, la costumbre y la lógica.

ARTÍCULO 118°. Todo trabajador tiene el deber y responsabilidad de leer todas y cada una de las disposiciones del presente reglamento.

ARTÍCULO 119°. El presente reglamento podrá ser modificado de acuerdo al procedimiento que establezca la legislación que se encuentre vigente al momento de producirse dicha modificación.

ARTÍCULO 120°: 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 o convenciones colectivas o laudos arbitrales las cuales sustituyen las disposiciones de este reglamento en tanto sean más favorables al trabajador (artículo 109, Código Sustantivo de Trabajo).

CIUDAD: PEREIRA, PARQUE CEMENTERIO LA OFRENDA, **FECHA:** 28 FEBRERO 2023
DIRECCION: OFICINAS ADMINISTRATIVAS LA OFRENDA, KM 7 VIA PEREIRA –ARMENIA
FRENTE



GERENTE GENERAL
LA OFRENDA
NIT. 816005473