



NIT: 830.059.650-3

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS
TEMPORALES S. A. S
“COLTEMP S. A. S.”**

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES S.A.S. “**COLTEMP S. A. S**”, identificada con NIT. **830.059.650-3**, domiciliada en la Carrera 13 No. 98 - 35, de la ciudad de Bogotá, D. C. y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador. Sus trabajadores son de dos categorías: Trabajadores de planta y Trabajadores en misión.

Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador. **(Art.71, Ley 50 de 1990).**

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales. (Art.74, Ley 50 de 1990).

Trabajadores en misión, son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos. (Art.74 Ley 50 de 1990).

Los usuarios de la empresa sólo podrán contratar con ésta en los siguientes casos (Art.77, Ley 50 de 1990).

- 1.** Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el Artículo 6º. del C.S.T.
- 2.** Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- 3.** Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.



NIT: 830.059.650-3

Si cumplido el plazo de seis (6) meses más, prorroga a que se refiere el presente Artículo (Numeral 3) la necesidad originaria del servicio específico, objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación de dicho servicio (Decreto 0024 de 1998 y 503 de 1998).

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarias con las que tenga vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio (Art.180, Ley 50 de 1990).

Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y los usuarios deberán (Art.81, Ley 50 de 1990):

1. Constar por escrito.
2. Hacer constar que la empresa de servicios temporales se sujetará a lo dispuesto por la ley, para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
3. Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el Art. 78 de la Ley 50 de 1990.
5. La Empresa de Servicios Temporales, no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga. (Art.89, Ley 50 de 1990).

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a ser admitido como trabajador de la Compañía deberá diligenciar formulario de solicitud de empleo, en el cual consignará aquellos datos que permitan a la empresa solicitante conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, cargo y sueldo al que aspira. Esta información podrá ser verificada por la empresa la cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes:

- a)** Cédula de Ciudadanía, cedula de extranjería o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b)** Se realizará conjuntamente padre y/o madre del menor de edad y el empleador la solicitud de autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.



NIT: 830.059.650-3

- c) 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.
- d) Certificados de estudio y referencias laborales, que acrediten la idoneidad para ocupar determinada vacante, según corresponda.

PARAGRAFO 1: La Compañía podrá establecer solicitar además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Está prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.P. artículos 1 y 2, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991, Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO 2. La información financiera de los aspirantes relacionada con la calificación de riesgo, récord(scoring-score) no hace parte de los procesos de selección ni será tenida en cuenta para fines de toma de decisiones de carácter laboral. (Ley 2157 de 2021)

PARÁGRAFO 3. Las entrevistas que se realicen a quien aspire a ser admitido como trabajador de la Compañía no incluirán preguntas ni se tendrán en cuenta manifestaciones del aspirante relacionadas con planes reproductivos. (Ley 2114 de 2021).

PARÁGRAFO 4. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. (Ley 2114 de 2021).

PARÁGRAFO 5. La Compañía podrá dar por terminado en cualquier momento el proceso de admisión respectivo, si a su juicio no se comprueba fehacientemente la autenticidad de los documentos, la veracidad de su contenido, la veracidad de las informaciones presentadas o proporcionadas en ellos y/o que el aspirante no ha proporcionado antecedentes que, conforme a la legislación aplicable, debe proporcionar al empleador.



NIT: 830.059.650-3

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. La empresa una vez admitida 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.).

ARTICULO 4. 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 5. 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 6. 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.).

PARAGRAFO 1. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo inferior a los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

PARAGRAFO 2. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continúa laborando al servicio de la Compañía, 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.).

PARAGRAFO 3. Queda establecido que, si la Compañía termina un contrato de trabajo durante el periodo de prueba pactado sin manifestar al trabajador la razón



NIT: 830.059.650-3

de dicha terminación, se entenderá que el citado trabajador no reúne las condiciones y aptitudes requeridas para el respectivo cargo. En consecuencia, el empleador puede ejercer la facultad de terminar el contrato de trabajo, en periodo de prueba pactado, sin manifestar al trabajador la razón de dicha terminación; siempre y cuando exista una causal objetiva, como lo es la falta de aptitudes por parte del trabajador, de conformidad con los lineamientos de la Corte Constitucional.

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. Son trabajadores accidentales o transitorios los que laboren en un término no mayor a un mes, en actividades de naturaleza distinta a las ejecutadas ordinariamente por la Compañía. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley, así como a los descansos remunerados en dominicales y festivos (artículo 6 C.S.T.).

CAPITULO IV JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

ARTÍCULO 8. La jornada ordinaria de trabajo es aquella acordada por las partes, o en su defecto la máxima legal vigente. (artículo 161 C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. La jornada máxima legal, tendrá una disminución gradual que se implementará transcurridos dos (2) años contados a partir de la entrada en vigencia de la ley 2101 de 2021, así:

- A partir del 15 de julio de 2023, 47 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2024, 46 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2025, 44 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2026, 42 horas semanales.

PARÁGRAFO 2. La disminución gradual que hace referencia el párrafo primero del artículo 8 del presente reglamento interno, será de obligatorio cumplimiento siempre y cuando se mantenga vigente esta obligación en nuestro ordenamiento jurídico.

PARAGRAFO 3. En todos los artículos del presente reglamento, en donde se haga referencia a la jornada máxima legal vigente, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la ley 2101 de 2021 como jornada laboral, la jornada que



NIT: 830.059.650-3

aplique según disminución gradual consagrada en el artículo 3 de la ley 2101 de 2021.

PARAGRAFO 4. La disminución de la jornada laboral de que trata la ley 2101 de 2021 exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990. Durante el tiempo de la implementación gradual, las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación se ajustará de forma proporcional. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración indicada en el parágrafo 1.

ARTICULO 9. TRABAJADORES DE PLANTA. Las horas de entrada y salida de los trabajadores administrativos o de planta, son las que a continuación se expresan así:

DÍAS LABORALES: lunes a viernes

PERSONAL ADMINISTRATIVO: Es aquel que presta sus servicios en las oficinas, de cada una de las ciudades a nivel nacional, si las hubiere, en las cuales tiene sede la compañía.

JORNADA LABORAL VIGENTE

LUNES A JUEVES

Ingreso: 7:00 a.m

Salida: 5:00 p.m

Tiempo de almuerzo: 45 minutos

VIERNES

Ingreso: 7:00 a.m

Salida: 4:45 p.m

Tiempo de almuerzo: 45 minutos

PARAGRAFO 1. En sujeción a la ley 2101 de 2021 artículo 3, la jornada laboral descrita en el presente artículo, para los trabajadores de planta, estará vigente, hasta el 14 de julio de 2025.

PARAGRAFO 2. En virtud de lo estipulado en la ley 2101 de 2021 artículo 3, a partir del 15 de julio de 2025, la jornada máxima legal, tendrá una disminución a 44 horas semanales, por lo tanto, desde la fecha en mención, la jornada laboral para los trabajadores de planta será la siguiente:



NIT: 830.059.650-3

LUNES

Ingreso: 7:00 a.m

Salida: 4:30 p.m

Tiempo de almuerzo: 30 minutos

MARTES A VIERNES

Ingreso: 7:00 a.m

Salida: 4:30 p.m

Tiempo de almuerzo: 45 minutos

PARÁGRAFO 3: TRABAJO EN DIA DOMINGO. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajador dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario (Ley 789 de 2002 art. 26 parágrafo segundo.)

PARAGRAFO 4: TRABAJADORES EN MISIÓN. PARAGRAFO. El personal en misión tendrá una jornada laboral adecuada a las necesidades de las empresas usuarias. En todo caso se adaptará a la jornada laboral máxima legal vigente, regulada en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 10. Los días laborables en la Compañía son de lunes a viernes y será de lunes a sábado según la necesidad de cada empresa usuaria. El horario podrá variar de acuerdo con la necesidad de cada empresa usuaria. Todo lo anterior sin exceder la jornada máxima legal vigente, de acuerdo con el artículo 51 de la ley 789 de 2002 y ley 2101 de 2021 según corresponda.

PARÁGRAFO. La jornada semanal a la que hace referencia el presente artículo, será la que aplique en el año correspondiente, de conformidad con lo establecido en ley 2101 de 2021, la cual implementa una reducción gradual de las horas de trabajo a la semana.

ARTÍCULO 11. Cuando por necesidades de la Compañía no sea posible fijar un horario de entrada y salida de los trabajadores, la Compañía se reserva la facultad de señalarlo de acuerdo con las necesidades o exigencias de las labores requeridas y del sitio donde se realicen, siempre con sujeción a las normas legales reguladoras de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 12. JORNADA ESPECIAL. la Compañía y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos o secciones, que permitan operar a la sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno de trabajo no exceda de



NIT: 830.059.650-3

seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

ARTÍCULO 13. JORNADA FLEXIBLE. La Compañía y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima legal vigente 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 esta modalidad de jornada, 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 la jornada máxima legal vigente de horas semanales de trabajo dentro de la jornada ordinaria. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002 y ley 2101 de 2021 según corresponda).

PARÁGRAFO 1. La jornada semanal a la que hace referencia el presente artículo será la que aplique en el año correspondiente, de conformidad con lo establecido en ley 2101 de 2021, la cual implementa una reducción gradual de las horas de trabajo a la semana.

PARAGRAFO 2. La jornada laboral podrá ser modificada con base en las necesidades de la Compañía siempre y cuando se respeten las normas relativas a la jornada máxima legal permitida, aplicable a los trabajadores que no sean de manejo y confianza.

Discrecionalmente, la Compañía tendrá personal administrativo que prestará el servicio asignado conforme a la jornada que establezca la misma, la cual se ajustará a lo que determine la legislación laboral vigente.

PARAGRAFO 3. Quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo, los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores con autorización de la Compañía, los gerentes, ejecutivos, personal definido como de manejo y confianza, los apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores contratados para prestar servicios sin sujeción a horario; y, los trabajadores de la Compañía mientras se encuentren en comisión de servicios o cumpliendo un encargo de la misma, fuera de las dependencias de la Compañía, así como los que realicen actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.



NIT: 830.059.650-3

CAPITULO V

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 14. Trabajo ordinario y nocturno.

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

ARTICULO 15. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.).

PARÁGRAFO. La jornada ordinaria a la que hace referencia el presente artículo será la que aplique en el año correspondiente, de conformidad con lo establecido en ley 2101 de 2021, la cual implementa una reducción gradual de las horas de trabajo a la semana.

ARTICULO 16. 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 y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo 1o., Decreto 13 de 1.967)

ARTICULO 17. 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 por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

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

ARTICULO 18. La Compañía no reconocerá trabajo suplementario o de horas



NIT: 830.059.650-3

extras a sus trabajadores sino cuando expresamente lo autorice por escrito o por la herramienta que disponga para tal efecto. (Literal d. Art.51 Ley 789 de 2002).

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

ARTICULO 19: DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse la jornada máxima legal vigente de horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).

PARÁGRAFO. La jornada ordinaria a la que hace referencia el presente artículo será la que aplique en el año correspondiente, de conformidad con lo establecido en ley 2101 de 2021, la cual implementa una reducción gradual de las horas de trabajo a la semana.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 20. 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 jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).



NIT: 830.059.650-3

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, Numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2. LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el Artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (Art. 28, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%), sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

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 de la Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el 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.

PARAGRAFO 2. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por 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 (artículo 185, C.S.T.).

ARTICULO 21. El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 20, 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 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).



NIT: 830.059.650-3

PARAGRAFO 1. La Compañía sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical 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 de la Compañía. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

PARAGRAFO 2. El trabajador que labore ocasionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo 179 del C.S.T. modificado por el artículo 26 de la ley 789 de 2002. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 179 del C.S.T., modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002.

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

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 23. 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.).

PARAGRAFO. Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. (Art.76 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 24. 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



NIT: 830.059.650-3

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.**).

PARÁGRAFO 1: El empleador debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

PARÁGRAFO 2: En caso de que el termino de notificación para conceder las vacaciones al trabajador, sea modificado por el Gobierno Nacional o autoridad competente en virtud de declaración de Estado de Emergencia Económica, Social, Sanitaria y/o Ecológica, o por cualquier otra causa o razón; aplicará dicha modificación mientras la causa que dio origen a la misma persista.

PARÁGRAFO 3: En ningún caso el trabajador podrá tomar su periodo de vacaciones sin previa autorización y reporte a su jefe inmediato y a la Gerencia de Talento Humano, a través de los canales dispuestos por la Compañía. La solicitud de autorización deberá realizarse dentro de los 6 primeros días hábiles de cada mes a través de los canales destinados por la Compañía cuando las mismas quieran ser disfrutadas dentro del mismo mes calendario.

ARTICULO 25. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (**Artículo 188, C.S.T.**).

ARTICULO 26. El trabajador y empleador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador que se pague en dinero, hasta la mitad de las vacaciones.

Cuando el contrato termina, sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (**Artículo 189, C.S.T. Modif. Por el Art. 20 Ley 1429 de 2010**).

ARTICULO 27. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Art.190,



NIT: 830.059.650-3

C.S.T.).

ARTICULO 28. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 29. La Compañía, 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 estas. (Decreto 13 de 1.967, Artículo Quinto).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo Tercero, Parágrafo, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2. Los trabajadores en misión tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

PERMISOS

ARTICULO 30. La Compañía 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 perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de fallecimiento de 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. Sin embargo, este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.



NIT: 830.059.650-3

2. 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. Para todos los efectos, se entenderá por calamidad doméstica, el grave suceso familiar que afecte de modo importante el normal desarrollo de las actividades del trabajador y en las que se vean amenazados derechos fundamentales de incidencia significativa en la vida personal o familiar de este.
3. 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 de la Gerencia o área a la cual pertenezca.
4. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico mediante EPS y/o Medicina Prepagada correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

ARTICULO 31. Los permisos estarán clasificados así:

a) Permisos ordinarios: Aquellos que no excedan de ocho (8) horas laborales, solicitados al jefe inmediato por escrito para atender asuntos personales distintos a la calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 1. Los permisos ordinarios de menos de cuatro (4) horas deben ser solicitados como mínimo: Antes de las nueve (9) de la mañana si se va a tomar en la tarde del mismo día y antes de las cuatro de la tarde si va a ser tomado en la mañana de día siguiente. En todo caso, el otorgamiento de este tipo de permisos se encuentra a discrecionalidad de la Compañía atendiendo razones propias de las necesidades del servicio y concepto del jefe Inmediato.

PARÁGRAFO 2. Los permisos ordinarios superiores a cuatro (4) horas, deben ser solicitados con dos días de antelación como mínimo. En todo caso, el otorgamiento de este tipo de permisos se encuentra a discrecionalidad de la Compañía atendiendo razones propias de las necesidades del servicio y concepto del jefe Inmediato.

a) Permisos para concurrir a EPS y/o Medicina Prepagada: Permisos para acudir a citas médicas ordinarias de la entidad prestadora del servicio correspondiente: para acudir a estas citas, el trabajador deberá pedir permiso a su jefe inmediato con una antelación de mínimo 2 días hábiles, salvo que se trate de una emergencia, caso en el cual el trabajador deberá notificar inmediata y/o oportunamente a la Compañía vía telefónica su inasistencia y posteriormente traer la correspondiente certificación. No obstante, cada caso particular amerita su



NIT: 830.059.650-3

análisis de acuerdo con la realidad de cada cita, no siendo dable para el empleador descontar dinero o solicitar su reposición en tiempo.

PARÁGRAFO. En todos los casos anteriores, el trabajador deberá comprobar el contratiempo acaecido por medio de certificados médicos originales o constancias de clínicas y hospitales, o por medio de una certificación de autoridades, según sea el caso. Se entiende que la enfermedad o el accidente del trabajador serán comprobados con la respectiva certificación original de incapacidad otorgada por la correspondiente EPS o ARL, a la cual esté vinculado el trabajador.

LICENCIAS

ARTÍCULO 32. LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso por parte de la EPS a la que se encuentra afiliada la trabajadora. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, la cual será sumada a las 18 semanas establecidas. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido anteriormente sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos semanas más. Los requisitos y procedimientos para hacer efectiva la solicitud y disfrute de la presente licencia, serán los establecidos en las normas vigentes. La trabajadora deberá entregar a la Compañía la licencia original, el registro civil de nacimiento del menor(es), junto con el certificado o registro de nacido vivo; los cuales deberán ser remitidos dentro de los 15 días posteriores al nacimiento del menor.

PARÁGRAFO 1. Todas las garantías establecidas para la madre biológica, respecto a la licencia de maternidad se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, conforme lo establecido en la Ley 2114 de 2021, de conformidad con lo establecido en el artículo 2, numeral cuarto **(4)**, que contempla lo siguiente:

“4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre,



NIT: 830.059.650-3

el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.”

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores podrán distribuir libremente entre padre y madre las últimas 6 semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos señalados en la Ley 2114 de 2021.

PARÁGRAFO 3. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Para disfrutar de esta licencia, la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico en el que conste la afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro no viable, el día en y lugar de ocurrencia, así como la indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

PARÁGRAFO 4. La Trabajadora podrá optar por una licencia flexible de tiempo parcial, en la cual, se podrá modificar de mutuo acuerdo con su Empleador el periodo determinado de su licencia de maternidad por un período de trabajo de medio tiempo, de conformidad con lo establecido en la ley 2114 de 2021.

ARTÍCULO 33. LICENCIA DE PATERNIDAD. Cuando ocurra el nacimiento de un hijo del trabajador, éste tendrá derecho a dos semanas de licencia de paternidad remunerada.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

PARÁGRAFO. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

PARÁGRAFO 2. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigor de la Ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

PARÁGRAFO 3. La licencia de paternidad aplica por los hijos del trabajador nacidos del cónyuge, compañera permanente o pareja, así como para el padre



NIT: 830.059.650-3

adoptante.

PARÁGRAFO 4. El Trabajador podrá optar por una licencia flexible de tiempo parcial, en la cual, se podrá modificar de mutuo acuerdo con su Empleador el periodo determinado de su licencia de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, de conformidad con lo establecido en la ley 2114 de 2021.

PARAGRAFO 5. De conformidad con la Ley 2114 de 2021, artículo 2, numeral 4, la licencia de maternidad se hace extensible al padre, con respecto a la licencia materna, en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, concediéndose por parte del empleador al padre, una licencia equivalente al tiempo que faltare para la culminación del periodo de la licencia materna, posterior al parto concedida a la madre.

ARTÍCULO 34. LICENCIA POR LUTO. Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral (Sentencia C-892 de 2012). La grave calamidad doméstica no incluye 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 de acuerdo con la Ley 1280 de 2009.

En el evento en que la compañía en virtud de pacto, convenio, convención colectiva o por mera liberalidad, reconozca algún beneficio extralegal por las mismas circunstancias señaladas en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, pero en ningún caso habrá lugar a un doble beneficio.

ARTÍCULO 35. LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ EN ESTADO DE VULNERABILIDAD ESPECIAL. El empleador reconocerá y otorgará una licencia remunerada una vez por año de diez (10) días hábiles continuos o discontinuos, según acuerdo entre empleador y trabajador, a uno de los padres o a quien tenga la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal. El otorgamiento de la licencia referida se realizará en los términos establecidos en la Ley 2174 de 2021.

PARÁGRAFO. Para el efecto de conceder la presente licencia, entiéndase como enfermo en fase terminal a todo aquel que es portador de una enfermedad o condición patológica grave, que haya sido diagnosticada en forma precisa por un médico experto, que demuestre un carácter progresivo e irreversible, con pronóstico fatal próximo o en plazo relativamente breve, que no sea susceptible de



NIT: 830.059.650-3

un tratamiento curativo y de eficacia comprobada, que permita modificar el pronóstico de muerte próxima; o cuando los recursos terapéuticos utilizados con fines curativos han dejado de ser eficaces.

ARTÍCULO 36. LICENCIA NO REMUNERADA: El trabajador podrá solicitar por escrito licencias no remuneradas cuando su ausencia sea de un día de trabajo (8 horas en adelante) para atender asuntos personales para lo cual deberá contar con autorización escrita del jefe inmediato.

PARÁGRAFO 1. Cuando la licencia supere los 5 días calendario, la misma deberá contar con la autorización escrita del jefe inmediato, Gerencia y/o Vicepresidencia del área respectiva y debe ser solicitada por lo menos con 10 días hábiles de anticipación.

PARÁGRAFO 2. En cualquier caso, las licencias no remuneradas deberán ser reportadas y tramitadas con la debida antelación y el tiempo de la licencia se descontará del tiempo de servicios de conformidad con lo establecido en el art. 53 del C.S.T.

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN Y DESCUENTOS AUTORIZADOS

ARTICULO 37. 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. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

2. 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



NIT: 830.059.650-3

de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%) del 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 1.990).

ARTICULO 38. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 39. 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 este cese. (Artículo 138, numeral 1 C.S.T.).

Por regla general dicho pago se efectuará mediante transferencia a la cuenta bancaria reportada por el trabajador a la Compañía.

PARAGRAFO. PERIODOS DE PAGO: El pago del salario se podrá realizar quincenal o por mensualidad vencida, conforme lo indicado en cada contrato de trabajo.

ARTICULO 40. El salario se pagará al trabajador directamente 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 mayores a 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.).

ARTICULO 41. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte,



NIT: 830.059.650-3

alimentación y recreación. (Art.79 Ley 50/ 90).

PARÁGRAFO 1. La Compañía no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador para cada caso ó sin mandamiento judicial. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley. (Artículo 18, Ley 1429 de 2010).

PARÁGRAFO 2. En los casos de aplicación de descuentos autorizados por el trabajador a través de libranza, las deducciones o retenciones que realice el empleador o entidad pagadora quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el párrafo anterior, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley. (Ley 1527 de 2012).

CAPITULO VIII CESANTÍAS

ARTICULO 42. FINANCIACIÓN DE VIVIENDAS (Artículo 256 LEY 1429 de 2010): Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren los numerales anteriores se aprobarán y pagarán directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca al régimen tradicional de cesantías y por los Fondos cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la Ley 50 de 1990 y la Ley 91 de 1989, que hace referencia al Fondo de prestaciones sociales del Magisterio, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además que estas van a ser invertidas para los fines indicados.

Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término legal máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido el plazo donde que se haya realizado el pago, el trabajador solicitará la intervención del Ministerio de la Protección Social para que ordene al empleador o al fondo privado el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de Multas.

CAPITULO IX

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



NIT: 830.059.650-3

ARTICULO 43. 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 medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador (Artículo 1 Ley 1562 de 2012).

ARTICULO 44. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud - E.P.S, Administradora de Riesgos Laborales - A.R.L, a través sus respectivas Instituciones Prestadoras de Servicios - I.P.S. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes. La afiliación de los beneficiarios a la E.P.S podrá ser realizada por el trabajador y no requiere la firma u aprobación del empleador.

ARTICULO 45. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en obligación de dar inmediato aviso al empleador o a su representante.

El empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (Art.221 C.S.T.).

ARTICULO 46. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos.

ARTICULO 47. 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 prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.



NIT: 830.059.650-3

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva Compañía, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa y debido proceso.

ARTICULO 48- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo al área de HSE quienes serán los encargados de realizar el reporte en los términos establecidos en la ley ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 49. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 50. La Compañía llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberá en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el procedimiento interno que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Compañía deberá ser informado por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales.

PARAGRAFO 1. En caso de incapacidad médica emitida por EPS, el trabajador deberá reportar dicha novedad al jefe inmediato una vez ocurra el suceso que dio origen a la incapacidad, y a más tardar dentro de los cinco (5) días laborales siguientes, el trabajador deberá remitir a la Compañía el original de la incapacidad médica salvo casos de fuerza mayor, los cuales deberán ser justificados.

PARÁGRADO 2. Todo accidente laboral que ocurra en la compañía que sea considerado como grave deberá ser reportado a la ARL y al Ministerio de Trabajo.

ARTICULO 51. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Compañía como los trabajadores se someterán a las normas de Riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, así como a las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 que regula el



NIT: 830.059.650-3

Sistema General de Riesgos Profesionales, la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 referente al Sistema de Riesgos Laborales, Ley 1616 de 2013, Decreto 1072 DE 2015 (Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) Resolución 1111 de 2017; Resolución 0312 de 2019, Resolución 4272 de 2021 y en general, a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias.

ARTICULO 52. La empresa o empleador es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia. Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión.

ARTICULO 53. Los trabajadores permanentes y en misión de las empresas de servicios temporales deberán ser afiliados por éstas a una Administradora de Riesgos Laborales.

PARAGRAFO. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas Generales de Pensiones y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradoras de Pensiones que ellos elijan. (Art.10 del Decreto 1530 de 1996).

ARTICULO 54. Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus Programas de Salud Ocupacional, para lo cual deberán suministrarles:

1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
2. Los elementos de protección personal que requiera en el puesto de trabajo.
3. Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Salud Ocupacional de la empresa usuaria. (Art.11 del Decreto 1530 de 1996).

PARAGRAFO. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.

ARTICULO 55. El valor de la cotización para el Sistema General de Riesgos



NIT: 830.059.650-3

Profesionales de las Empresas de Servicios Temporales será de la siguiente manera:

- a)** Para los trabajadores de planta, según la clase de riesgos en que se encuentre clasificada la Empresa de Servicios Temporales.
- b)** Para los trabajadores en misión, según la clase de riesgos en que se encuentre clasificada la empresa usuaria o centro de trabajo. (Art.13 del Decreto 1530 de 1996).

En todo caso, la Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos Profesionales) respecto de los trabajadores en misión, es responsabilidad de la Empresa de Servicios Temporales, sin perjuicio de las obligaciones que por ley y otras disposiciones legales complementarias le estén asignadas a las empresas usuarias en esta misma materia (Art.4º Decreto 0024 de 1998).

CAPITULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 56. 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)** Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina.
- e)** Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f)** Hacer las observaciones que considere convenientes, lo mismo que las 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 órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con



NIT: 830.059.650-3

el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas 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.

k) Cumplir fielmente con los procedimientos, reglamentos y normas establecidas por la Compañía, como el presente Reglamento de Trabajo, Políticas de Alcohol y Drogas, normas de convivencia, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST- y en general políticas internas que regulen o reglamenten conductas de los trabajadores que se encuentren vigentes o se establezcan posteriormente por la Compañía, para mantener la equidad y estabilidad en las relaciones laborales de la misma.

CAPITULO XI ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 57. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

- GERENTE GENERAL
- DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
- DIRECTOR DE OPERACIONES DIRECTOR DE MANTENIMIENTO
- DIRECTOR DE GESTION HUMANA
- DIRECTOR COMERCIAL
- DIRECTOR DE COMPRAS DIRECTORES DE OFICINA ASISTENTE ADMINISTRATIVO

PARÁGRAFO: La facultad para imponer sanciones le está reservada a LAS GERENCIAS y el DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS.

CAPITULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 58. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa,



NIT: 830.059.650-3

del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T. y Sentencia C586 de 2016)

ARTICULO 59- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos 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 expuesto 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 o cáusticas.
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 máquinas 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 en 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, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza



NIT: 830.059.650-3

por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

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

19. Trabajos en fábricas en 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 agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica el Ministerio del Trabajo o la autoridad competente.

PARAGRAFO 1. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Salud y Protección Social o quien haga sus veces, 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 del Trabajo, 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. Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. Para tal efecto se tendrá en cuenta la clasificación de dichas actividades que realice el Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces.

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

De igual modo se prohíbe su contratación para la producción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 – Código de la Infancia y la adolescencia –



NIT: 830.059.650-3

Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005)

PARÁGRAFO 3. De conformidad con lo establecido en la Resolución 1796 de 2018 y en concordancia con los artículos 35 y 114 del Código de Infancia y adolescencia, se establece en el presente Reglamento Interno de Trabajo, la cantidad de horas laborales máximas que deben cumplir los niños, niñas y adolescentes de acuerdo con su edad:

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Código de Infancia y adolescencia se trae a colación su parágrafo único, por medio del cual se establece la jornada máxima laboral de los niños y niñas:

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

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo pueden trabajar en jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 30 horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde, de conformidad con lo establecido en la Resolución 1796 de 2018 y en concordancia con el artículo 114 del Código de Infancia y adolescencia.

Los adolescentes mayores de 17 años solo podrán trabajar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche, de conformidad con lo establecido en la Resolución 1796 de 2018 y en concordancia con el artículo 114 del Código de Infancia y adolescencia.

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA O EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 60. Son obligaciones especiales de la empresa o 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.



NIT: 830.059.650-3

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 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular. 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 de diez y ocho (18), 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 en 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. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador (Artículo 7o, ley 11 de 1984).
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años a la



NIT: 830.059.650-3

capacitación laboral y concederá licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.

15. Garantizar el suministro de herramientas tecnológicas de la información y comunicación (TIC) para los trabajadores que presten sus servicios fuera de las instalaciones de la Compañía bajo la modalidad de teletrabajo, situación que en caso de aplicarse estará sujeta a lo establecido la Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012.

16. Cumplir con las obligaciones establecidas para modalidades de trabajo en casa y trabajo remoto establecidas en la Ley 2088 de 2021, Ley 2121 de 2021, decreto 555 de 2022 y Decreto 649 de 2022, respectivamente, siempre y cuando se mantengan vigentes.

17. La Empresa será responsable de establecer e implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en el decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017; Resolución 0312 de 2019 y demás normas concordantes o posteriores que regulen la materia.

18. Promover la desconexión laboral de los trabajadores dentro de las diferentes modalidades de contratación y sus formas de ejecutarse, de conformidad con las normas vigentes que regulen la materia; exceptuando los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente; situaciones de fuerza mayor o caso fortuito y/o cuando se requiera continuidad del servicio para solucionar situaciones difíciles o de urgencia de la Compañía.

ARTICULO 61. Son obligaciones especiales del trabajador:

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

2. Cumplir con directrices, procedimientos y políticas internas establecidas por la Compañía, sean de conocimiento de todos los trabajadores.

3. Hacer uso adecuado del correo electrónico e Internet, suministrados por Compañía para el adecuado desarrollo y ejecución de sus funciones.

4. Hacer uso adecuado de los auxilios o beneficios económicos de carácter extralegal que otorgue el empleador, conforme lo pactado en el contrato de trabajo o cláusulas adicionales; para lo cual deberá presentar periódicamente soportes documentales que acrediten el uso adecuado del beneficio ó manifestación expresa que acredite dicha situación, la cual se aceptará como soporte valido, en virtud de la buena fe que se presume entre las partes.



NIT: 830.059.650-3

5. No comunicar a terceros, salvo autorización escrita expresa de la Compañía, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Compañía, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
6. Guardar completa reserva sobre la naturaleza de los procesos de fabricación o procesos especializados que ejecute la Compañía, así como de las operaciones y negocios en los que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
7. Conservar y restituir en buen estado, salvo su deterioro natural, los instrumentos, herramientas y útiles facilitados por la Compañía, así como las materias primas sobrantes.
8. Evitar desperdiciar las materias primas o producir trabajos defectuosos.
9. Guardar rigurosamente la moral y las buenas costumbres en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo y subordinados.
10. Comunicar oportunamente a la Compañía las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al Gerente del Departamento respectivo o a sus superiores inmediatos, cualquier acto irregular o incidente relacionado con sus funciones o los intereses de la Compañía, del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la Compañía o al personal.
11. Comunicar en forma inmediata al Gerente del Departamento correspondiente y/o su superior inmediato, todos los accidentes e/o incidentes de trabajo de los que tenga conocimiento, por leves que sean.
12. Prestar toda colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o los bienes de la Compañía.
13. Observar las medidas preventivas e higiénicas prescritas por el médico de la Compañía o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
14. Cumplir con las recomendaciones que emita médico tratante dentro y fuera de las instalaciones de la Compañía.
15. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que le sean indicadas por medio de cartas, avisos, circulares, correos electrónicos, entre otros.
16. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo e higiene personal. Asistir al trabajo con vestimenta correcta y apropiada a las funciones que desempeñe en la Compañía. Usar dentro del recinto de la Compañía, el uniforme o la ropa de trabajo que ella le proporcione de acuerdo con las prácticas por ella establecidas o que establezca en el futuro.
17. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus



NIT: 830.059.650-3

compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de la Compañía.

18. Registrar en las oficinas de la Compañía su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.)

19. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.

20. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Compañía toda su atención, y capacidad normal de trabajo.

21. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter urgente.

22. Marcar por sí mismo(a) el control que se establezca, tanto a las horas de entrada como de salida de la Compañía. Fuera de los horarios regulares, deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de la Compañía.

23. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral, de las sumas pagadas de más o en exceso, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.

24. Someterse a los requisitos y registros indicados por la Compañía en la forma, día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades, así como portar la identificación exigida por la Compañía y presentarla en todas las ocasiones en que le sea exigida para entrar a cualquiera de las dependencias o para salir de ellas.

25. Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados por la Compañía dentro o fuera de su recinto.

26. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito, cuando la Compañía le confíe el manejo de sus vehículos.

27. Aceptar su traslado a otro cargo y/o lugar dentro de la Compañía, siempre, que no sufra desmejoramiento en su salario, ni en sus condiciones laborales.

28. Desempeñar el puesto para el que fue contratado, pero si por necesidades del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos, estará obligado a hacerlo cuando así se lo ordene el respectivo Gerente o superior.

29. En caso de ser reemplazado por otro trabajador en el puesto que desempeña, instruir oportunamente al reemplazante de todos los deberes propios o anexos a dicho puesto.

30. Ajustarse en el desempeño de su cargo a las facultades que les correspondan, de acuerdo con los reglamentos, práctica de la Compañía e instrucciones de los superiores, sin extralimitarse en dichas facultades, ni tomándose otras que no le correspondan; guardando la más absoluta



NIT: 830.059.650-3

reserva y confidencialidad de los negocios que directa o indirectamente se relacionen con la Compañía y abstenerse de responder, sin previa consulta formal y expresa a su superior inmediato, cuando se le formulen consultas sobre operaciones realizadas o sobre asuntos que puedan originar responsabilidades o perjuicios para la Compañía.

31. Firmar la copia de las comunicaciones que le entregue la Compañía, en señal de recibido.

32. Iniciar y concluir la jornada de labores respetando los horarios establecidos.

33. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del C.S. del T., al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

34. A no ingresar celulares, radios de comunicación encendidos en las instalaciones de la Compañía en las que su ingreso no esté expresamente autorizado.

35. A no ingresar armas de fuego a las instalaciones de la Compañía, salvo la fuerza pública o personal de seguridad debidamente autorizado.

36. Reportar la ocurrencia de incapacidades médicas a la Compañía y a su jefe inmediato dentro de los términos establecidos en el presente Reglamento.

37. Reportar a su empleador de manera inmediata la imposibilidad de asistir a cumplir con su jornada laboral.

38. Tramitar la solicitud para disfrutar vacaciones oportunamente a través de los canales establecidos por la Compañía.

39. Salir a disfrutar vacaciones cuando la Compañía notifique al trabajador dentro de los términos legales establecidos y vigentes.

40. Cumplir estrictamente con las políticas de prevención de acoso laboral, acoso sexual y desconexión laboral, las cuales están diseñadas para garantizar un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y equilibrado. Estas normativas, establecidas en concordancia con la legislación vigente, deben ser observadas y aplicadas con rigor para fomentar la convivencia armónica y proteger los derechos de cada trabajador.

PARAGRAFO 1: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR FRENTE AL LA/FT/FPADM:

Además de las obligaciones que por disposición de la ley, del Reglamento interno de Trabajo le corresponden al trabajador, éste se obliga de manera especial a cumplir las políticas, manuales y/o procedimientos que implemente la Compañía frente al Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo; LA/FT/FPADM (Lavado de Activos/Financiación del Terrorismo/Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva), para lo cual se obliga principalmente:



NIT: 830.059.650-3

1. Informar a la Compañía cuando esta lo requiera y mientras se mantenga vigente la relación laboral, sobre la procedencia de sus bienes y rentas que posea, certificando que éstas no proceden de ninguna actividad ilícita o relacionada directa o indirectamente con el LA/FT/FPADM, así como deberá informar se encuentra incluido en alguna de las listas de cualquier entidad pública o privada, nacional y/o internacional, de personas vinculadas directa o indirectamente con el LA/FT/FPADM.
2. Dar aplicación a los manuales y/o políticas que la Compañía tenga vigente sobre este tema en particular y las que adopte e implemente en el futuro.
3. Informar al oficial de cumplimiento de la Compañía o Gerencia, sobre cualquier operación inusual, sospechosa o las señales de alerta de que tenga conocimiento, relacionados con el LA/FT/FPADM.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente reglamento y en el SAGRILAF, programa de transparencia y Ética Empresarial (PTEE), se entenderá como una falta grave en el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, la cual dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del literal A del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

PARÁGRAFO 3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: En materia de riesgos laborales, el trabajador será responsable dar cumplimiento al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el decreto 1072 de 2015; Resolución 1111 de 2017; Resolución 0312 de 2019 y demás normas vigentes que regulen la materia.

ARTICULO 62. SON TAMBIÉN OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo con los horarios señalados por la Empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
2. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requiera con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la empresa lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras, trabajo suplementario y en días festivos, previa autorización del Ministerio de Protección Social.
3. Marcar por sí mismo(a) el control que se establezca, tanto a las horas de entrada como de salida de la Empresa, fuera de los horarios regulares deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de la Empresa, firmada por el Supervisor de Área.
4. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la empresa para la



NIT: 830.059.650-3

solicitud de los permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.

5. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Empresa para el control del horario de entrada y salida tanto en la mañana como en la tarde.
6. Iniciar y concluir la jornada de labores respetando los horarios establecidos, por lo que en caso de que los trabajadores deban cambiarse de ropa, dicho cambio se hará previamente a la hora señalada para que se encuentre en su lugar de trabajo para la iniciación de labores, así mismo al concluir la jornada, abandonaran el puesto de trabajo hasta el fin del horario señalado para posteriormente proceder a cambiarse de ropa.
7. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo de máquinas y materias primas a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la Empresa.
8. Mantener aseados y en orden maquinas, herramientas y demás enseres de trabajo, así como el lugar donde desempeña sus labores.
9. Reportar al jefe inmediato superior cualquier error, daño, falla, o accidente que ocurra a maquinas, procesos, instalaciones, materiales o personas.
10. Evitar desperdiciar las materias primas o producir trabajos defectuosos salvo deterioro normal.
11. Utilizar durante las labores el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la Empresa.
12. Usar las maquinas, herramientas y materias primas sólo en beneficio de la Empresa.
13. Someterse a los requerimientos y registros indicados por la Empresa en la forma día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
14. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que pueden poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de la empresa.
15. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
16. Comunicar accidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata al Ejecutivo del Área responsable.
17. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indique por medio de cartas, avisos, circulares.
18. Lavarse las manos después de utilizar las instalaciones sanitarias o después de la realización de actividades que las hayan podido contaminar.
19. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.



NIT: 830.059.650-3

20. Ejecutar el Contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa toda su atención, capacidad normal de trabajo.
21. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario.
22. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero apropiados para el puesto.
23. Desempeñar el puesto para el que fue contratado, pero por necesidad del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos estará obligado a hacerlo cuando así se le ordene.
24. Guardar completa reserva sobre la naturaleza del proceso de fabricación o procesos especializados, así como de las operaciones y negocios en que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
25. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al Ejecutivo de área o superiores inmediatos de cualquier acto o incidente inmoral del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la Empresa o al personal.
26. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas de demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 148 del C.S.T.
27. Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados por la Empresa dentro o fuera de su recinto.
28. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito, cuando la Empresa le confíe el manejo de sus vehículos.
29. Firmar la copia de las comunicaciones que le pase a la empresa, en señal de recibo.
30. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento o de las asignadas por el empleador al trabajador en Convención Colectiva, Pacto Colectivo, Laudo arbitral.

CAPÍTULO XIV

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COMPAÑÍA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 63. Se prohíbe a la empresa a la Compañía:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código



NIT: 830.059.650-3

Sustantivo de Trabajo.

- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto al auxilio de cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del Artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Compañía.
 3. 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.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la Compañía. Si lo hiciera 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.
 10. 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.
 11. 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 64. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento de la Compañía, los útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Compañía.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol, narcótico o de drogas enervantes, así como mantener o consumir bebidas alcohólicas y/o drogas alucinógenas dentro del mismo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.



NIT: 830.059.650-3

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Compañía, 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 o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier 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 de permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Compañía en objetivos distintos a los que fue contratado (Artículo 60 C.S.T.)
9. Hacer uso indebido de los beneficios médicos, de bienestar u otros que proporcione o pueda proporcionar la Compañía.
10. Suspender, abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores sin autorización expresa y/o por escrito del superior directo o quien lo represente.
11. Ingresar fuera de la jornada de trabajo a las oficinas y dependencias de la Compañía, sólo o en compañía de personas ajenas a la misma, sin previa autorización expresa y por escrito del superior directo o quien lo represente.
12. Fumar dentro de las instalaciones de la Compañía.
13. Cocinar, calentar, elaborar o preparar dentro de la Compañía cualquier clase de alimentos, salvo en los lugares y horas expresamente autorizados por la Compañía.
14. Fomentar, intervenir o participar en altercados o peleas durante el tiempo de trabajo o en lugares en los cuales se encuentre en representación de la Compañía o pueda ser identificado como trabajador de esta.
15. Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir de cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, y ocultar el hecho.
16. Fijar avisos, letreros, pendones, pancartas o papeles de cualquier clase en las paredes, ventanas, puertas, sitios de acceso, locaciones o bienes de la Compañía, o escribir en los muros internos o externos de la misma, que involucren mensajes que atenten contra la moral y el buen nombre de la empresa y todos sus integrantes.
17. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Compañía, en horas de trabajo y sin autorización de la Compañía.
18. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso o autorización de la Compañía.
19. Crear o alterar documentos para su beneficio personal o de terceros.
20. Mantener directa o indirectamente, con personas vinculadas o ajenas a la Compañía de forma permanente, temporal, y/o de cualquier manera, intereses comerciales, financieros y/o técnicos, que sean iguales, similares y/o complementarios a los negocios del Empleador o a las funciones asignadas al trabajador, sin autorización expresa y escrita del Representante legal de la



NIT: 830.059.650-3

Compañía para cada caso y por un tiempo determinado.

21. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.
22. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Compañía, o permitir que personas ajenas a la Compañía ingresen a ellas para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
23. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
24. Conducir vehículos de la Compañía sin autorización para ello o sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos o adulterados.
25. Sacar de la Compañía o de los sitios donde reposen, vehículos de propiedad de esta o de sus clientes o cualquier otro elemento, materia prima, artículos procesados, implementos, muebles o instrumentos, material audiovisual, computadores o sus partes o programas sin la autorización expresa y escrita del empleador o dueño.
26. Utilizar los vehículos y herramientas asignados por la Compañía para desarrollar actividades diferentes a las laborales, salvo que la Compañía disponga lo contrario.
27. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones o locaciones de la Compañía sin la autorización del Gerente del Departamento o del Supervisor correspondiente, permitiendo siempre que su contenido sea revisado y constatado por el funcionario designado para tal efecto.
28. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los procedimientos y sistemas de la Compañía.
29. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios o nombre de la Compañía, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.
30. El trabajador se abstendrá de divulgar, sin autorización de la empresa, información confidencial o reservada intrínseca a esta, a medios de comunicación o entidades gubernamentales, salvo en los casos en que la ley lo exija.
31. Destruir, dañar, borrar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de la Compañía, sin autorización expresa y escrita de la misma.
32. Retirar información física o magnética, sin autorización escrita de la Compañía.
33. Introducir en los computadores de la Compañía, medios magnéticos o software ajeno a la Compañía, que puedan afectar de cualquier manera la información en ellos almacenada o el funcionamiento de los equipos.
34. Recibir regalos, prebendas o atenciones de los clientes de la Compañía, bien sean actuales o potenciales, así como del personal subalterno o bajo su dependencia, sin autorización expresa de la Compañía.
35. La comisión de conductas que constituyan acoso laboral, entendiendo este como cualquier acto, comportamiento o expresión que atente contra la dignidad,



NIT: 830.059.650-3

integridad o bienestar de los compañeros

36. La perpetración de actos de acoso sexual, definidos como cualquier insinuación, propuesta, conducta o comentario de carácter sexual no deseado, realizados de forma verbal, física o virtual, que afecten la dignidad de la persona o condicionen el ambiente laboral.
37. El incumplimiento de las normas sobre desconexión laboral, particularmente cuando un trabajador es obligado a responder comunicaciones, atender tareas o realizar funciones laborales fuera del horario de trabajo, salvo en los casos permitidos por la normativa vigente o situaciones de fuerza mayor.
38. El incumplimiento de las políticas de prevención de acoso laboral, sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+, y desconexión laboral.

ARTICULO 65. SON TAMBIÉN PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Fumar durante la jornada laboral en los sitios donde ello esté prohibido.
2. Ingresar en sitios prohibidos para ello en la empresa sin permiso.
3. Salir del área de trabajo sin autorización o sin justa causa durante la jornada laboral.
4. Usar radios y/u objetos distractores durante la jornada laboral.
5. Dormir durante las horas de trabajo.
6. Utilizar juegos de manos con los compañeros y/o arrojar objetos.
7. Omitir el uso o utilizar inadecuadamente el uniforme y/o los implementos de seguridad industrial suministrados por la empresa durante toda jornada laboral sin causa justificada.
8. Fijar o remover material informativo de las carteleras de la empresa sin previa autorización.
9. Incumplir las órdenes de sus superiores que no afecten la moral y no lesionen la dignidad del trabajador.
10. Faltar al trabajo o retirarse intempestivamente del sitio de trabajo sin justa causa.
11. Realizar actividades ajenas a las que fue contratado dentro del turno de trabajo.
12. Abandonar el sitio de trabajo antes de culminar la jornada laboral.
13. Ejecutar actos de violencia, injuria, malos tratos a compañeros de trabajo o a superiores, aun estando fuera de la empresa.
14. Causar daños materiales intencionales dentro de la empresa o a objetos de esta.
15. El uso no adecuado del uniforme y los implementos de seguridad industrial, que incluye usarlos fuera de la jornada laboral.
16. Realizar actividades de reciclaje para beneficio propio en el turno de operaciones.
17. Solicitar o exigir a los usuarios alguna retribución por sus servicios.
18. Abandonar los vehículos de la empresa bajo su cuidado en vía pública.
19. Utilizar los vehículos o herramientas de la empresa en actividades diferentes a su oficio sin previa autorización.
20. Operar, manipular, la maquinaria o herramienta que no le ha sido asignada.



NIT: 830.059.650-3

21. Conducir sin lo documentos exigidos para su movilización.
22. Omitir la realización del respectivo reporte de siniestros y/o negociarlos por cuenta propia en caso de acaecer.
23. Abandonar o cambiar la ruta en algún momento del recorrido.
24. Omitir el diligenciamiento de las planillas de cantidad de basura recogida de acuerdo con las cantidades de peso realmente recogidas.
25. Recibir dinero ni dádivas de cualquier clase de los usuarios del servicio, ni siquiera a título de donación o regalo.
26. Ejecutar labores remuneradas al servicio de terceros sin la autorización de la empresa.
27. Ser irrespetuoso con los usuarios de los servicios de la empresa.
28. Transportar personal ajeno a la empresa o tripulación distinta a la asignada sin la autorización previa de los superiores en los vehículos de la empresa.
29. Realizar actos inmorales o delictuosos durante la jornada laboral o fuera de ella en la empresa.
30. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
31. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones, altercados o peleas durante el tiempo de trabajo.
32. Aprovechase de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
33. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la Empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
34. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa, en horas de trabajo, sin autorización escrita.
35. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
36. Utilizar el teléfono para hacer llamadas de larga distancia o celulares, el fax, los computadores, las fotocopidora y cualquier otro implemento de oficina o taller de propiedad de la Empresa con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato.
37. Mantener con personas extrañas a la Empresa, intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
38. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.
39. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, el de las maquinas o equipos, no salga en la cantidad, calidad y tiempos fijados para la Empresa.
40. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Empresa, o permitir que personas ajenas a la Empresa ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.



NIT: 830.059.650-3

41. Verificar reuniones en locales o predios de la Empresa, no relacionados con el trabajo, sin previo permiso escrito por la Empresa, aun cuando sean en horas distintas al horario de trabajo.
42. Haber presentado para la admisión en la Empresa o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
43. Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta o de sus clientes o cualquier otro elemento materia prima, artículos procesados, implementos, muebles o instrumentos, material audiovisual, computadores o sus partes o programas sin la autorización expresa y escrita del empleador.
44. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones o lugares de la Empresa, sin la autorización del Gerente, permitiendo siempre ver el contenido a la persona que para tal efecto se designe.
45. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los procedimientos y sistemas de la Empresa.
46. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas servicios o nombre de la Empresa, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.
47. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de la Empresa, sin autorización expresa y escrita de la misma.
48. Retirar información de base magnética (cassettes, diskettes, Usb) sin la autorización escrita por parte de la Gerencia.
49. Introducir en los computadores de la Empresa, medios magnéticos ajenos a la Empresa que pueden afectar de cualquier manera los informes o los equipos.
50. Permitir a terceros la utilización de la papelería oficial de la Compañía.
51. Manipular la información y los documentos, tales como, solicitudes de crédito y pagarés y en general todos aquellos relacionados con la labor comercial.

CAPITULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 66. La Compañía no puede imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo y sus otrosíes (Artículo 114 C.S.T). La Compañía podrá sancionar a los trabajadores que incumplan con los deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que para ellos estén contemplados en la ley, el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, pacto o convención colectiva o laudo arbitral.



NIT: 830.059.650-3

ARTICULO 67. Para todos los efectos, las sanciones disciplinarias son:

1. Llamado de Atención. Documento escrito que puede ser con copia a la hoja de vida del trabajador de acuerdo con la gravedad de la falta, mediante el cual se recuerda y enfatiza al trabajador la importancia y relevancia de cumplir con las obligaciones legales y contractuales, así como con las fijadas en políticas, directrices, lineamientos, procedimientos internos y afines establecidos por la Compañía, y con los valores y principios corporativos.

2. Suspensión de Actividades o Labores. Consiste en la interrupción del contrato de trabajo por motivos disciplinarios. No puede exceder de ocho (8) días cuando se aplica por primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia en cualquier grado.

PARÁGRAFO. Cuando se presenten situaciones en las cuales el trabajador incurra en un incumplimiento leve de sus funciones de manera evidente, la Compañía podrá aplicar al trabajador un recordatorio del cumplimiento de sus obligaciones acción de mejora, el cual no tendrá copia para su hoja de vida y no constituye una sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO 2. La imposición de sanciones no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTICULO 68. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones y/o amonestaciones disciplinarias, así:

1. El retardo de hasta quince (15) minutos en la hora de entrada sin justificación válida será sancionado de la siguiente manera:

Primera vez: llamado de atención verbal o escrito.

Segunda vez: amonestación escrita.

Tercera vez: suspensión hasta por ocho (8) días.

Reincidencias graves y reiteradas: suspensión hasta por dos (2) meses, dependiendo de la frecuencia y el perjuicio ocasionado a la empresa.

Parágrafo. Cada caso será evaluado considerando la recurrencia y el impacto en la operación de la compañía.



NIT: 830.059.650-3

2. Faltar al trabajo en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente y cuando no cause perjuicio de consideración a la Compañía, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. Faltar al trabajo durante una jornada diaria completa sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Compañía, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
4. Las demás violaciones no previstas en el presente reglamento por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias que se lleguen a considerar como leves, implicarán por primera vez llamado de atención; por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO. En el evento de que cualquiera de las ausencias y faltas antedichas afecten el normal desarrollo de la operación de la Compañía o causen un perjuicio económico o reputacional a la misma, constituirán falta grave y por ende justa causa para que se termine el contrato de trabajo del empleado, aún por primera vez.

ARTICULO 69. Constituyen faltas graves además de las previstas en la ley:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada de un día laboral, sin excusa suficiente, por cuarta vez de manera interrumpida o ininterrumpida.
2. Faltar al trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente por tercera vez.
3. Faltar al trabajo durante una jornada diaria completa sin excusa suficiente, por segunda vez.
4. Faltar al trabajo durante una jornada diaria completa por más de un día, por primera vez.
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias.
6. Violación grave por parte del trabajador al contrato de trabajo, el presente reglamento interno, así como a las políticas, directrices, lineamientos, procedimientos internos, normas de seguridad, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo *SGSST*- y afines establecidos por la Compañía, y/o a los valores y principios corporativos.
7. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el SAGRILAFI.
8. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el Programa de Transparencia y Ética empresarial.



NIT: 830.059.650-3

9. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el Código de ética establecido por la compañía.

PARÁGRAFO. En el evento de que cualquiera de las ausencias y faltas antedichas afecten el normal desarrollo de la operación de la Compañía o causen un perjuicio económico o reputacional a la misma, constituirán falta grave y por ende justa causa para que se termine el contrato de trabajo del empleado, aún por primera vez.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 70. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador notificará por escrito de manera personal o mediante comunicado dirigido al domicilio registrado en la hoja de vida del trabajador, la citación a diligencia de descargos, en aras de garantizar su derecho a la defensa, debido proceso y ser escuchado personalmente, para que aclare o justifique los hechos por los cuales ha sido llamado a descargos. En la Citación referida, se comunicará formalmente al disciplinado: el día, hora y lugar de la diligencia, así como los hechos y las conductas que motivan la citación al trabajador.

PARÁGRAFO 1. A esta diligencia podrá acudir el trabajador solo, o acompañado hasta por dos compañeros de trabajo si así lo desea o si éste es sindicalizado, podrá estar asistido hasta por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca, que sean trabajadores de la Compañía. En la referida diligencia el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes y conducentes, así como controvertir las que le ponga en conocimiento la Compañía.

PARÁGRAFO 2. Una vez escuchado el trabajador en descargos y analizadas las pruebas que hacen parte del expediente, la Compañía tomará una decisión de fondo, la cual será comunicada al trabajador por escrito. No obstante, lo anterior, el trabajador podrá controvertir la decisión interpuesta por la Compañía; acudiendo a la jurisdicción laboral ordinaria, de conformidad con la Sentencia C-593-2014.

ARTICULO 71. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

PARAGRÁFO. Para todos los efectos legales, la Compañía podrá delegar a una persona idónea para la recepción de los Descargos, en aras de garantizar el cumplimiento del presente procedimiento.



NIT: 830.059.650-3

CAPITULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 72. DOBLE INSTANCIA. El trabajador podrá presentar sus reclamaciones ante los superiores jerárquicos enunciados en este reglamento y el área de recursos humanos. El reclamante deberá acudir ante su inmediato superior jerárquico y si no fuere atendido o no se hallare conforme con la decisión, podrá recurrir ante el inmediato superior de aquel. Las reclamaciones serán resueltas dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

CAPITULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y /O SEXUAL PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 73. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y/o sexual previstos por la Compañía y el Comité de Convivencia, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, donde se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 74. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, se consideran mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y/o sexual:

1. Divulgación de la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes que regulen la materia, para consulta y conocimiento de todos los trabajadores.
2. Divulgación de la Política de Prevención de Acoso Laboral y Sexual.
3. Capacitaciones preventivas a los trabajadores sobre las diversas modalidades de acoso laboral y/o sexual, prevención y tratamiento sancionatorio.
4. Establecer canales de comunicación interna de participación, control y denuncia de situaciones que puedan afectar la salud de los trabajadores, en cuanto a riesgo psicosocial.
5. Constituir el Comité de Convivencia Laboral de conformidad con la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo.
6. Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para el tratamiento de las denuncias de acoso laboral y/o sexual.
7. Informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General



NIT: 830.059.650-3

de la Nación en caso de acoso sexual.

8. Realizar mediciones de clima laboral en las diferentes áreas de la Empresa, con el fin de promover el buen trato al interior de esta y detectar eventuales comportamientos que puedan implicar conductas tipificantes de acoso.
9. Demás actividades que considere el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 75. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral y/o sexual, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento: El Comité de Convivencia Laboral conocerá sobre las quejas presentadas por los trabajadores contra cualquier compañero de trabajo de inferior, igual o superior jerarquía, mediante las cuales se denuncie la ocurrencia de hechos que puedan tipificar acoso, así:

• **Acoso laboral:** De acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, es acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Dentro de sus modalidades se encuentra, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral.

• **Acoso sexual:** De conformidad con la definición señalada artículo 2° de la Ley 2365 de 2024, se considera acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).

• **Derecho a la desconexión laboral:** De acuerdo con el artículo 3° de la Ley 2191 de 2022, se entiende como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, 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.



NIT: 830.059.650-3

Es de anotar que las quejas mencionadas tendrán libertad probatoria, es decir, la persona que la interponga podrá probar lo manifestado por cualquiera de los medios probatorias consagrados en la Ley.

ARTÍCULO 76. RECEPCIÓN DE LAS QUEJAS. El trabajador que se considere afectado deberá presentar queja por escrito a través del correo establecido en la “*Política de Prevención de Acoso Laboral y/o Sexual*”, la cual es ampliamente divulgada a los trabajadores, describiendo la relación de la(s) situaciones que puedan llegar a constituirse en acoso laboral y/o sexual, de acuerdo con lo descrito en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y artículo 2° de la Ley 2365 de 2024, o hechos que puedan tipificar vulneración alguna al derecho de desconexión establecido en la ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 77. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO Y CONCILIATORIO. El comité de convivencia dentro de sus facultades y autonomía determinarán el procedimiento interno para la atención de las quejas, el cual una vez finalizado, enviará el informe correspondiente al área de Gestión Humana. El área de Gestión Humana recibirá el informe del comité de convivencia y en aquellos casos en los cuales no se llegue a un acuerdo entre el quejoso y el presunto acosador, o no se cumplan las recomendaciones formuladas por el Comité de Convivencia o la conducta persista, el área de Gestión Humana en acompañamiento con Relaciones Laborales, podrá aplicar las medidas disciplinarias que considere pertinentes de acuerdo con la gravedad de la falta, escuchando previamente al presunto acosador en descargos.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de los compromisos adquiridos por el presunto acosador es considerado por La Compañía como falta grave y dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, únicamente en el evento en que las conductas que hayan motivado la queja sean constitutivas de acoso laboral, de acuerdo con la investigación adelantada por el Comité de Convivencia. En los demás casos de incumplimiento a los compromisos pactados por las partes, el Comité de Convivencia Laboral informará a la Gerencia con el fin de definir las medidas administrativas o disciplinarias establecidas en este Reglamento.

PARÁGRAFO 2. En los casos en los cuales se presenten quejas de acoso laboral y/o sexual contra la Gerencia de La Compañía, la investigación será adelantada de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente capítulo, pero las decisiones administrativas o disciplinarias estarán a cargo de la Asamblea de Accionistas, quien haga sus veces o quien esta delegue.

PARÁGRAFO 3. El mismo procedimiento será aplicable a cualquier hecho que pueda tipificar vulneración alguna al derecho de desconexión establecido en la ley 2191 de 2022.



NIT: 830.059.650-3

ARTÍCULO 78. GARANTÍAS. La Empresa y el Comité de Convivencia Laboral, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia o revictimización contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias o sirvan de testigos ante el comité de convivencia laboral, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, y el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024. El procedimiento preventivo interno consagrado en este capítulo no impide ni condiciona el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral y/o sexual para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley.

CAPITULO XVIII PUBLICACIONES

ARTICULO 79. La Compañía publicará el Reglamento de Trabajo e informará a los trabajadores el contenido de este, el cual entrará en vigor una vez surtido el procedimiento establecido en el artículo 119 del C.S.T, modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el cual se cita a continuación:

*“**ARTICULO 119. OBJECIONES.** <Artículo modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.*

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.”

CAPITULO XIX VIGENCIA

ARTICULO 80. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de este Reglamento (Artículo 121 C.S.T.)



NIT: 830.059.650-3

CAPITULO XX
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 81. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXI
CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 82. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C.S.T.).

Bogotá, D.C., 15 de abril de 2025.

DIRECCIÓN:
TELEFONO:
CORREO ELECTRONICO:
DEPARTAMENTO:

Carrera 13 No. 98 - 35 EN BOGOTÁ
6350611
juridica@coltemp.com.co
CUNDINAMARCA

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Ingrid", with a horizontal line underneath it.

INGRID MARGARITA PINILLA ROCHA
C.C. 51.740.081
Representante Legal
COLTEMP S.A.S