

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO PRIMERO: El personal al servicio de la empresa se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así:

- A. PERSONAL ADMINISTRATIVO, el cual se regirá por las disposiciones generales del código sustantivo del trabajo y del presente reglamento interno de trabajo, en lo pertinente.
- B. PERSONAL OPERATIVO, el cual se regirá por las disposiciones contenidas en el capítulo v del título iii, artículos 101 y siguientes del código sustantivo del trabajo, así como la ley 115 de 1994 y las demás normas que la modifiquen o reglamenten y del presente reglamento interno de trabajo, en lo pertinente.

ARTÍCULO SEGUNDO: El presente reglamento regirá las relaciones entre EL EMPLEADOR y todos sus actuales y futuros trabajadores, tanto de los administrativos como operativos, en las diferentes sedes, sucursales a lo largo de todo el departamento de Antioquia; por lo tanto, hace parte de los contratos individuales de trabajo y los requerimientos de los trabajadores se atenderán en GESTIONHUMANA@ILDETEC.COM.CO **PARÁGRAFO:** La empresa en ningún caso contratará personal menor de dieciséis años.

ARTÍCULO TERCERO: La selección del personal de la empresa corresponde a cada una de las dependencias y el ingreso se hará por designación directa de la gerencia, siempre que se cumplan los requisitos y se adjunten los certificados exigidos por la respectiva dependencia. El proceso de admisión definido por EL EMPLEADOR estará compuesto por alguna, algunas o todas las siguientes etapas: 1) Presentación de documentos: a) Hoja de vida. b) Copia de la cédula de ciudadanía o documento de identificación ampliada al 150%. c) Copia de cada uno de los diplomas o certificados de los estudios realizados. d) Certificación de afiliación a la Entidad Promotora de Salud (EPS). e) Certificación de afiliación al Fondo de Pensiones (AFP). f) Certificados de las últimas dos experiencias laborales que contengan la información indicada en el artículo 57 numeral 7 del Código Sustantivo del Trabajo. g) Visa de trabajo, permiso especial de permanencia, o documento equivalente que autorice prestar el servicio en Colombia cuando el aspirante sea extranjero. h) Permiso de la autoridad correspondiente en caso de 2) Entrevista(s) grupal o individual de conocimiento según el cargo. 3) Pruebas psicotécnicas y de aptitud para el cargo. 4) Verificación de referencias académicas, laborales y/o visita domiciliaria si es aplicable al cargo 5) Evaluación médica de previo al ingreso La presentación de los documentos, los exámenes médicos o la entrevista a que hace referencia el presente artículo no implica compromiso alguno por parte de la Empresa de contratar al aspirante. En caso de que el aspirante no sea admitido, no habrá lugar para que éste exija explicaciones sobre su determinación.

PARÁGRAFO: Queda a juicio de la gerencia eximir al personal del cumplimiento de los requisitos y certificados a que hace referencia el presente artículo, así como los títulos académicos y de idoneidad que acrediten la capacidad y conocimientos necesarios para ejercer el cargo en la empresa.

ARTÍCULO CUARTO: La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO QUINTO: El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO SEXTO: En ningún caso el periodo de prueba puede exceder de dos (2) meses. en los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

ARTÍCULO SEPTIMO: Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la empresa, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

ARTÍCULO OCTAVO: Son trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas que se ocupen en la empresa de labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la empresa, los cuales tienen derecho al pago del descanso dominical y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral.

ARTÍCULO NOVENO: Según lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, La jornada ordinaria de trabajo en la Empresa será equivalente a la máxima legal para las anualidades:

A. Para el año 2024 La jornada máxima será de 46 CUARENTA Y SEIS HORAS.
B. Para el año 2025 La jornada máxima será de 44 CUARENTA Y CUATRO HORAS.
C. Para el año 2026 La jornada máxima será de 42 CUARENTA Y DOS HORAS.

De la jornada previamente señalados quedan exceptuados los trabajadores entre los 16 y 17 años cuya jornada en ningún caso pasará de seis (6) horas diarias y de treinta (30) semanales, hasta las 6:00 p.m.; Ninguna de estas personas podrá laborar horas extras, sin autorización previa.

PARÁGRAFO: Conforme a lo indicado en el presente artículo y para efectos de la jornada de trabajo, el personal de la empresa se clasifica así:

- A. PERSONAL ADMINISTRATIVO.
- B. PERSONAL OPERATIVO.

El personal administrativo tendrá la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada y conforme al horario que se le señala en este mismo artículo; sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la empresa.

Todo este personal prestará sus servicios de acuerdo con el horario que se indica para el mismo en el presente artículo:

A. PERSONAL ADMINISTRATIVO: Prestará sus servicios conforme se indican a continuación, así: ➤ LUNES A MARTES 7:00A.M a 12:00P.M y de 12:30P.M a 5:00P.M ➤ MIÉRCOLES A VIERNES 7:00A.M a 12:00P.M y de 12:30P.M a 4:30P.M
B. PERSONAL OPERATIVO: Prestará sus servicios conforme se indican a continuación, así: ➤ LUNES A MIÉRCOLES 7:00A.M a 12:00P.M y de 01:30P.M a 5:00P.M ➤ JUEVES A VIERNES 7:00A.M a 12:00P.M y de 01:30P.M a 4:30P.M ➤ SÁBADO 7:30 A.M. a 12: 00P.M

ARTÍCULO DECIMO: En ejercicio legítimo del poder de subordinación propia del contrato de trabajo, EL EMPLEADOR podrá modificar de manera unilateral el horario de trabajo de cualquiera de sus trabajadores, atendiendo a razones de servicio y a las necesidades particulares que se presenten, solicitar que se trabaje en jornada adicional, o en sábado o domingo. Siempre y cuando se justifique la necesidad y pertinencia.

ARTÍCULO UNDÉCIMO: No estarán sometidos a jornada los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, quienes deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir completamente con sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario. Tampoco estarán sometidos a jornada quienes ejecuten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo. El personal de administrativo que ejerza cargos en nivel de gerente, directores y coordinadores son considerados de confianza y manejo, y por tanto se exceptúan de las normas sobre jornada.

ARTÍCULO DUODÉCIMO: El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede a la jornada ordinaria consignada en el presente reglamento

ARTÍCULO DECIMOTERCERO: Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO DECIMOCUARTO: La Empresa no reconocerá horas extras sino cuando expresamente por escrito sea autorizado por algún superior jerárquico facultado para ello, o en los casos en que las autoriza la ley y, especialmente, cuando se requiera aumentar la jornada por fuerza mayor, por amenazar u ocurrir un accidente, o riesgo de pérdida de materias primas, o cuando para La Empresa sean indispensables trabajos de urgencia que deba efectuar la misma. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la ley.

ARTÍCULO DECIMOQUINTO: El trabajo suplementario será máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales. Con excepción a los casos de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza de accidente o con accidente, casos en los cuales se podrá extender la jornada

toda vez que se hace urgente e indispensable el trabajo de los empleados.

ARTÍCULO DECIMOSEXTO: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente al que se causaron.

ARTÍCULO DECIMOSÉPTIMO: La empresa podrá, al crear nuevas actividades, acordar con sus trabajadores temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan desarrollar la institución o unidad de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARAGRAFO: La empresa no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo.

ARTÍCULO DECIMOOCITAVO: También podrá la empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, mediante previa comprobación ante el Ministerio de Trabajo o, en su defecto, ante el inspector de Trabajo del lugar. Sin embargo, en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en la semana.

ARTÍCULO DECIMONOVENO: Trabajo ordinario diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6 a.m.) y las nueve de la noche (9 p.m.), trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve de la noche (9 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.)

ARTÍCULO VIGÉSIMO: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO: El trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la empresa, en su caso, así: si es diurno con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario; si es nocturno, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO: El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará por la empresa con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, salvo que se pacten jornadas, llegado el caso de treinta y seis (36) horas a la semana de acuerdo con el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO: La empresa no reconocerá el pago de trabajo suplementario

o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas por la empresa. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la empresa y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO: En ningún caso la empresa utilizará los servicios de sus trabajadores menores de edad para realizar trabajo suplementario, nocturno o de horas extras.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO: Conforme a lo señalado en la ley, el Trabajador que cumpla la jornada máxima semanal tendrá derecho a un descanso remunerado dentro de la respectiva semana, el cual no tiene que coincidir necesariamente con el domingo. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos o el día previamente acordado por las partes como día de descanso obligatorio, y los días de fiesta de carácter civil o religioso. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuada prestación del servicio y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador. 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. La Empresa remunerará el día de descanso obligatorio, así como el día festivo con el salario ordinario de un día a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el Trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio de indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO: Se entiende por justa causa el accidente y las enfermedades debidamente soportados por incapacidades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito, y el permiso concedido por el Empleador.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO: Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, de acuerdo con la ley:

FECHAS
1 ENERO, 6 ENERO, 19 MARZO, 1 MAYO, 29 JUNIO, 20 JULIO, 7 AGOSTO, 15 AGOSTO, 12 OCTUBRE, 1 NOVIEMBRE, 11 NOVIEMBRE, 8 DICIEMBRE, 25 DICIEMBRE.
Además, los jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1.º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sea en lunes se trasladarán al lunes siguiente. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO: La empresa 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 empresa.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. La empresa puede exigir a quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente.

No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban 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 se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO: En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO: Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO: La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, señalados en el artículo 28 de este Reglamento, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO: La retribución del trabajo en los días de descanso obligatorio remunerado se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

- Se remunera con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- Si con el descanso dominical remunerado coincide otro día de descanso obligatorio, sólo tiene derecho el trabajador a la remuneración señalada en el numeral anterior.
- No habrá lugar a este recargo para los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas a la semana.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO: El trabajador que labora excepcionalmente 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 anterior.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO: 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 33 de este Reglamento. Los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales sólo tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando laboren en domingo.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO: La Empresa remunerará el día de descanso obligatorio, así como el día festivo con el salario ordinario de un día a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si

faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el Trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio de indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO: Se entiende por justa causa el accidente y las enfermedades debidamente soportados por incapacidades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito, y el permiso concedido por el Empleador.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO: El trabajo en los días de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el Trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado el Trabajador sólo tendrá derecho al recargo establecido en el párrafo anterior. El Trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero antes indicada.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO: Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, EL EMPLEADOR o la Empresa debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación de los Trabajadores que por razón del servicio no pueden disponer del descanso y deban prestar el servicio. Al hacer esa relación se indicarán los días o las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO: Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en la Ley o en el presente Reglamento, la Empresa suspendiera el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiese realizado; pero no estará obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO: La Empresa pagará el salario mínimo de conformidad con lo previsto por la ley vigente para el efecto. Los Trabajadores que devenguen el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado o por disposiciones legales sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO: La Empresa y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diferentes modalidades: Por unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea, acorde a la escala salarial fijada por la Empresa, pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: A los trabajadores el pago del salario se efectuará por mes vencido, a corte de 30 de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior. El pago del sueldo cubre los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del periodo en que se hayan causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

El salario se pagará en dinero, mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria que para tal efecto indique el trabajador, de la cual deberá ser titular o se cuente con autorización para pagar en cuenta de tercero.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO: No obstante, lo indicado en el artículo anterior, las partes podrán pactar que una parte del salario se reconozca en especie, caso en el cual se dejará la constancia del valor correspondiente.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO CUARTO: Cuando el trabajador devengue un salario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, ordinario o al dominical o festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. Este salario se denominará Integral.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales legales, y el factor prestacional no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) en dicha cuantía. Los aportes parafiscales y de la seguridad social se realizarán con base en el 70% de salario integral, que corresponde a la remuneración y nos sobre el factor prestacional.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO: La Empresa concederá a sus Trabajadores los siguientes permisos:

- Para ejercer el derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- Para atender graves calamidades doméstica debidamente comprobadas.
- Para concurrir al servicio médico u odontológico de su respectiva EPS.
- Para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo.

Los permisos deben solicitarse al jefe inmediato o ante el área de Gestión Humana.

El trámite debe realizarse con mínimo tres (3) días de anticipación, salvo en el caso de grave calamidad, en el que deberá justificarse la ausencia dentro del día siguiente al evento.

Los permisos podrán ser de horas en casos de citas programadas, o entre uno (1) y tres (3) días a discreción del empleador atendiendo a la gravedad, necesidad o la causa que lo origina. Respecto del tiempo que se conceda para ir a la consulta médica, deberá justificarse el tiempo empleado mediante la presentación de la boleta de atención correspondiente en la que se indique la fecha de ingreso y de salida. En caso de que no se justifique en debida forma, el tiempo empleado será concedido como licencia no remunerada.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEXTO: Cuando los Trabajadores soliciten permisos para realizar actividades por fuera de las instalaciones de la Empresa diferentes a las relacionadas en el artículo anterior, será potestativo del Jefe Inmediato y de gestión del Servicio concederlo o no, atendiendo a las razones por las que fue solicitado y a las necesidades del servicio. En caso de concederse, se hará bajo la modalidad de "licencia no remunerada", razón por la cual la Empresa no pagará al Trabajador el tiempo en que estuvo ausente. Salvo convenio en contrario el valor del tiempo empleado en los permisos no será remunerado, excepto cuando el jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con trabajo igual en horas distintas a las del turno ordinario.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: La trabajadora que se encuentre en estado de gestación gozará del fuero de maternidad conforme lo establece la ley vigente, y tendrá a su favor las siguientes licencias según corresponda:

- i) En caso de aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas.
- ii) En caso de nacimiento prematuro viable, una licencia de dieciocho (18) semanas, más las semanas faltantes a la gestación a término.
- iii) En caso de nacimiento a término, una licencia de dieciocho (18) semanas, de las cuales mínimo una (1) deberá ser tomadas con anticipación a la fecha del parto;
- iv) En caso de embarazo múltiple, la licencia será de veinte (20) semanas.
- v) Durante los primeros 6 meses de vida del bebé, la trabajadora tendrá derecho a una (1) hora diaria de descanso dentro de la jornada para realizar labores de lactancia.

PARÁGRAFO: En cualquiera de los casos previamente indicados se requerirá del certificado médico expedido por el profesional adscrito a la EPS a la cual la trabajadora se encuentre afiliada, en el conste los días que de acuerdo con el criterio del profesional requiera, las fechas de inicio y de terminación. El valor económico de la licencia de maternidad estará a cargo de la respectiva entidad de salud, bien sea en forma completa o proporcional, el cual será pagado por el Empleador como agente pagador de esta, y con cargo a los recursos propios lo que le corresponda.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO: El trabajador que se convierta en padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia de paternidad, y para acceder a esta deberá presentar a la EPS a la cual se encuentra afiliado dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento el registro civil de nacimiento, y haber cotizado a la entidad un tiempo equivalente al de la gestación. El valor económico de licencia será reconocido por la entidad de salud una vez verificados los requisitos previamente indicados. No es responsabilidad de la Empresa reconocer o pagar licencias de paternidad que no hayan sido reconocidas por la EPS.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO NOVENO: La empresa se sujetará a lo señalado en las disposiciones legales para conceder la licencia parental compartida o la licencia parental flexible tiempo parcial, para lo cual el trabajador deberá presentar dentro de los (30) días siguientes al nacimiento del hijo los documentos correspondientes.

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO: Conforme a lo señalado en la ley, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad (hijos, nietos, padres, hermanos o abuelos), primero de afinidad (suegros, yernos o nueras, hijastros) y primero civil (padres o hijos adoptivos), se concederá a cualquier Trabajador una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación. El fallecimiento deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: Para efectos del presente reglamento se entenderá por calamidad doméstica toda tragedia personal o familiar que requieren de la presencia del Trabajador, tales como: atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente, hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos; catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda, etc. En caso de que se presenten eventos de este tipo, la Empresa se faculta el derecho de extender o acortar este período de licencia indicado en el artículo correspondiente según las circunstancias que originen la calamidad.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: Los Trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. En todos los casos los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO TERCERO: La época de las vacaciones debe ser señalada por EL EMPLEADOR a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del Trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El Empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá vacaciones, sin perjuicio de que empresa y trabajador acuerden la fecha en que se toma dichas vacaciones y la forma de notificación de estas podrá ser cambiada, acorde a la programación de la empresa.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO CUARTO: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO QUINTO: El Trabajador podrá solicitar a EL EMPLEADOR la compensación en dinero hasta la mitad del periodo de vacaciones causado por el Trabajador, pero solo cuando haya solicitado el disfrute como descanso efectivo el tiempo restante. En todo caso EL EMPLEADOR evaluará la conveniencia o no de la compensación en dinero.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SEXTO: El trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Sin embargo, las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Si el Trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, de acuerdo con lo prescrito en este artículo.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO: EL EMPLEADOR podrá determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO: El EMPLEADOR llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO: Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el Trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO: La Entidad Promotora de Salud (E.P.S) a la que se encuentre afiliado el trabajador y la Aseguradora de Riesgos Laborales (A.R.L) prestarán los servicios médicos que requieran los empleados a través de las Instituciones Prestadoras de Salud (I.P.S) con que tengan convenio.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEGUNDO: Todo trabajador deberá manifestar desde el primer momento en que se sienta enfermo, tal condición al Jefe Inmediato quien determinará lo pertinente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y si es del caso expida la incapacidad y formule el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si el trabajador 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.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO: En el evento de presentarse un accidente de trabajo en cualquiera de las dependencias de EL EMPLEADOR, luego de prestarse los primeros auxilios al trabajador que así lo requiera y de adoptarse las medidas necesarias para reducir las consecuencias del accidente, se deberá informar al Jefe Inmediato, quien se encargará de avisar a la administradora de riesgos profesionales y de adelantar la investigación a que haya lugar.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO CUARTO: El trabajador está obligado a someterse a las instrucciones y tratamientos ordenados por el médico, así como a las medidas de higiene y seguridad industrial encaminadas a prevenir de enfermedades y accidentes de trabajo. El incumplimiento por parte del trabajador de las anteriores obligaciones constituye falta grave, y por tanto faculta a EL EMPLEADOR para terminar la relación laboral por justa causa, siempre garantizando el debido proceso.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO QUINTO: Se entiende por incapacidad medica el certificado emitido por el profesional de salud en el que se indica la imposibilidad que tiene el Trabajador de prestar el servicio, por requerir de ese tiempo para recobrar su salud. Al estar incapacitado el Trabajador no tiene obligación de prestar el servicio y consecuentemente la Empresa no tiene que pagar el salario, no obstante, este hecho genera para el Trabajador el derecho a recibir un subsidio de incapacidad el cual se pagará así: - En caso de enfermedad o accidente de origen común: i) Los dos (2) primeros días los pagará el Empleador con cargo a sus propios recursos; ii) Del tercer (3) día y hasta el día noventa (90) la EPS reconocerá un subsidio monetario equivalente a dos terceras (2/3) partes del salario sin que este pueda ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, el cual será pagado a través del Empleador como agente pagador del sistema; iii) Del día noventa y uno (91) al día ciento ochenta (180), la EPS reconocerá un subsidio monetario equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario sin que este pueda ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, el cual será pagado a través del Empleador como agente pagador del sistema; iv) Del día ciento ochenta (180) al día quinientos cuarenta (540) el subsidio lo pagará el Fondo de pensiones al que se encuentre afiliado el trabajador en forma directa a este último; v) Del día quinientos cuarenta y uno (541) en adelante los asumirá nuevamente la EPS. Lo anterior sin perjuicio en que al Trabajador se le evalúe en cualquier momento la pérdida de capacidad aboral por parte de la Entidad de salud, o las Junta de Calificación de Invalidez, en caso de que el pronóstico de recuperación sea no favorable. - En caso de enfermedad o accidente de origen laboral el primer (1) día de incapacidad será cubierto por el Empleador y los siguientes serán reconocidos por la ARL a la cual se encuentre afiliada a la Empresa, en cuantía equivalente al 100% del salario devengado al momento del suceso.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEXTO: Adicional al examen médico pre-ocupacional o de ingreso, durante la vigencia del contrato de trabajo el Empleador podrá hacer someter al Trabajador a exámenes médicos de seguimiento o postincapacidad, de acuerdo con indicado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el profesigramas vigente, los cuales serán obligatorios y se realizarán por IPS certificadas quienes garantizarán la confidencialidad de la historia clínica del trabajador.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SÉPTIMO: Son deberes de los trabajadores: 1) Respeto y subordinación para con sus superiores. 2) Respeto para con sus compañeros de trabajo. 3) Procurar y contribuir al mantenimiento de un buen ambiente laboral. 4) Informar sobre cualquier irregularidad dentro del trabajo. 5) Socializar con el equipo de trabajo las situaciones que pueden enriquecer y mejorar los procesos. 6) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores. 7) Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden moral y disciplinario. 8) Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible. 9) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosamente. 10) Ejecutar su trabajo siguiendo las indicaciones y directrices definidas por La Empresa en cuanto a los procesos. 11) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de La Empresa en general. 12) Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por

consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la empresa o ausentarse de su puesto. 13) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo. 14) Llegar oportunamente al trabajo, cumplir a cabalidad el horario y demás normas establecidas. 15) Velar por el mantenimiento del orden y aseo de su puesto de trabajo, de las instalaciones de la compañía, y en especial de los locales comerciales. 16) Atender amablemente a clientes, proveedores y en general a todo aquel con quien EL EMPLEADOR tenga vínculos. 17) Asistir y participar activamente en aquellas actividades encaminadas a mantener la salud física y mental. 18) Mantener siempre un trato cordial y respetuoso en la comunicación escrita o verbal. 19) Velar por el uso racional de los insumos de La Empresa. 20) Presentar las solicitudes, quejas y reclamos siguiendo el procedimiento regulado para ello y siempre de forma respetuosa. 21) Cumplir con las normas básicas de aseo personal.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO OCTAVO: EL EMPLEADOR se encuentra ordenada jerárquicamente de la siguiente forma: GERENTE, LIDER OPERATIVO, LIDER ADMINISTRATIVA, COORDINADOR OPERATIVO, COORDINADORA SSG, CONTADOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVA, ANALISTA CONTABLE, INGENIERO, AUXILIAR DE INGENIERIA, ENCARGADO OFICINA PQR, ADMINISTRADORA DE NAVIDEÑOS, SUPERNUMERARIO, TECNICO ELECTRICISTA, AYUDANTE ELECTRICISTA, CONDUCTOR AYUDANTE ELECTRICISTA, ALMACENISTA DE APOYO OPERATIVO, AUXILIAR DE BODEGA, SERVICIOS GENERALES, CONDUCTOR, VIGILANTE.

EL EMPLEADOR se encuentra ordenada jerárquicamente de la siguiente forma:

ORDEN JERÁRQUICO

1. GERENTE

A. DIRECTOR GENERAL

i. DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN HUMANA

- COORDINADORA SG-SST

ii. LÍDER OPERATIVO - COORDINADOR OPERATIVO

- LÍDER DE PROYECTOS
- SECRETARIA
- ADMINISTRADORA DE NAVIDEÑOS
- SUPERNUMERARIO
- TÉCNICO ELECTRICISTA
- AYUDANTE ENTENDIDO
- AYUDANTE ELECTRICISTA
- CONDUCTOR AYUDANTE ELECTRICISTA
- ALMACENISTA DE APOYO OPERATIVO
- AUXILIAR DE BODEGA
- SERVICIOS GENERALES

iii. CONTADOR

- CONTADOR JUNIOR
- AUXILIAR CONTABLE
- AUXILIAR ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO NOVENO: Son obligaciones especiales de EL EMPLEADOR: 1) Cumplir el reglamento y mantener una relación de disciplina y respeto con todos los trabajadores. 2) Pagar las remuneraciones pactadas en los contratos individuales de trabajo en el tiempo y lugar convenido. 3) Establecer un Comité de Convivencia Laboral para prevenir el acoso laboral. 4) Poner a disposición de los empleados el material necesario para poder llevar a cabo sus labores. 5) Proporcionar los elementos adecuados para la protección de los empleados con el fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales. 6) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. 7) Entregar al trabajador que lo solicite, una vez terminado el contrato, un certificado en el que conste el tiempo de servicio, la labor desarrollada y el salario devengado. 8) Llevar los registros del trabajo suplementario o de horas extras, así como del de domingos y festivos. 9) Permitir a las trabajadoras en período de lactancia, el disfrute de los descansos a que tiene derecho conforme a la ley. 10) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. 11) Conceder al trabajador las licencias enlistadas en este reglamento 12) Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento y mantener en la empresa el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO: Son obligaciones especiales de los trabajadores vinculados a EL EMPLEADOR las siguientes: 1) Realizar personalmente la labor para la cual fueron contratados en los términos estipulados por sus superiores jerárquicos, observar los preceptos del reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que sean impartidas. 2) Asistir a las capacitaciones, cursos, charlas, conferencias o reuniones, sobre temas relacionados con la

calidad, la seguridad industrial, la producción, las ventas, etc., programadas por EL EMPLEADOR o por la Empresa Usuaria y, si es del caso, presentar el respectivo informe. 3) Cumplir la jornada laboral establecida. 4) Cumplir puntualmente el horario de trabajo establecida. 5) Dar aviso al jefe inmediato en caso de tener algún inconveniente que le impida cumplir oportunamente el horario de trabajo. 6) Comunicar oportunamente al jefe inmediato cualquier tipo de información que este orientada para evitar daños o perjuicios. 7) Dar un buen uso a cada uno de los equipos, implementos, útiles y materias de EL EMPLEADOR o la Empresa Usuaria; velar por la seguridad de estos y restituirlos en buen estado. 8) Tratar con respeto a sus superiores jerárquicos y compañeros. 9) Hacer uso adecuado de las herramientas de trabajo que brinda EL EMPLEADOR. 10) Aportar los documentos necesarios para certificar la asistencia a capacitaciones, conferencias o reuniones relacionadas o no con el trabajo pero que sean en horario laboral. 11) Solicitar por escrito y con antelación de tres (3) días, todos los permisos previstos en el presente reglamento, siempre y cuando ello sea posible. 12) Acatar las medidas de seguridad, salud e higiene adoptadas por EL EMPLEADOR con el fin de evitar accidentes laborales o enfermedades profesionales. 13) Prestar la colaboración necesaria en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace a las personas o las instalaciones de EL EMPLEADOR o la Empresa Usuaria. 14) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a EL EMPLEADOR lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato. 15) Aportar oportunamente a la Empresa todos sus datos personales: nombre, teléfono, dirección, entre otros y avisar cualquier cambio que llegara a ocurrir. 16) Laborar el tiempo que sea necesario para cumplir a satisfacción de EL EMPLEADOR o la Empresa Usuaria, los deberes y labores asignadas, pudiendo ésta efectuar ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. 17) Evitar comportamientos o actitudes que puedan producir frente a EL EMPLEADOR reparos por parte de cualquier persona o entidad por el ejercicio de sus labores y responsabilidades. 18) Estar debidamente dispuesto, con su uniforme de trabajo, en su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada o hasta que llegue la persona que debe recibirle el turno. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente. 19) Someterse a las pruebas de poligrafía en los eventos que determine EL EMPLEADOR, con el fin de esclarecer diferentes situaciones. 20) Someterse a las pruebas toxicológicas de ingreso y seguimiento determinadas por el plan de prevención de consumo de sustancias psicoactivas establecido por el área de salud y seguridad en el trabajo.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO PRIMERO: Se prohíbe a la Empresa:

- i. Compensar, retener o deducir dinero alguno del monto de los salarios y prestaciones que correspondan a los empleados, sin autorización previa de éstos o sin mandato judicial. Se excluyen los siguientes casos: a) Deducciones, retenciones o compensaciones autorizadas por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST. b) Retenciones que pueden ordenar las cooperativas hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito en la forma y en los casos en que la ley los autorice. c) Retenciones que puede realizar la Empresa en cuanto a las cesantías cuando el contrato de trabajo termine por alguna de las siguientes causas: (Art 250 CST) "1) Todo acto delictuoso cometido contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de la empresa. 2) Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y

demás objetos relacionados con el trabajo. 3) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa. “

- ii. Tolerar cualquier forma de acoso laboral.
- iii. Autorizar o realizar cualquier acto que ofenda la dignidad de los empleados, vulnere o restrinja sus derechos.
- iv. Despedir sin justa causa a los trabajadores que 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.
- v. Obligar a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
- vi. Exigir o aceptar dinero del empleado con el fin de ser admitido en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- vii. Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación.
- viii. Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- ix. Hacer o permitir rifas, colectas o suscripciones.
- x. Emplear en las certificaciones que se dan al expirar el contrato, 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.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO: Se prohíbe a los trabajadores: 1) Fumar y/o tomar bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de EL EMPLEADOR. 2) Asistir al trabajo bajo los efectos del alcohol y/o otras sustancias sicotrópicas o consumirlas dentro de las instalaciones de EL EMPLEADOR. 3) Tener comportamientos agresivos o de suma exaltación dentro de las instalaciones tales como: malas palabras, riñas o peleas. 4) Jugar o apostar en las instalaciones de EL EMPLEADOR. 5) Realizar desde cualquier dependencia de la empresa llamadas internacionales, fuera del área metropolitana o a teléfonos celulares salvo que éstas sean necesarias para el desarrollo de sus funciones o que hayan sido autorizadas previamente. 6) Realizar en horario laboral actividades que no están relacionadas con las funciones asignadas, a no ser que hayan sido solicitadas o autorizadas. 7) Ausentarse del lugar de trabajo sin autorización. 8) Faltar al trabajo sin justificación. 9) Sustraer de las instalaciones de EL EMPLEADOR cualquier tipo de equipo o implemento sin la debida autorización. 10) Realizar comentarios que afecten el clima laboral al interior de EL EMPLEADOR. 11) Realizar manifestaciones de afecto que no correspondan a relaciones estrictamente profesionales y desplegar conductas contrarias a las buenas costumbres y al decoro profesional. 12) Efectuar cualquier acto de discriminación por condición religiosa, económica, de género, raza, ideología y preferencia sexual. 13) Sustraer las pertenencias de los compañeros de trabajo vinculados con EL EMPLEADOR. 14) Divulgar o sustraer información confidencial y realizar comentarios que puedan afectar la seguridad, competitividad y buen nombre de EL EMPLEADOR. 15) Ingresar personas ajenas a la Empresa sin haberlo informado previamente. 16) Usar el Internet, el teléfono o cualquier otro medio de comunicación de la Empresa para la realización de conductas delictivas o punibles bajo la legislación colombiana. 17) Usar el teléfono para realizar llamadas a líneas de carácter comercial que

generen un recargo económico para EL EMPLEADOR De llegarse a realizar este tipo de llamadas, el empleado responsable del hecho asumirá el pago de estas y acarrea suspensión o despido con justa causa. 18) Acceder en el horario laboral a páginas web de entretenimiento o a aquellas que promulguen información prohibida por la legislación colombiana incluyendo las páginas con contenido pornográfico o erótico. 19) Acceder, leer o divulgar información de la Empresa que no está relacionada con el desarrollo normal de las funciones. 20) Suministrar información falsa en los informes presentados. 21) Utilizar el nombre EL EMPLEADOR para cualquier clase de actividad comercial a menos que tenga la autorización respectiva. 22) Usar los computadores y/o equipos que están en las oficinas administrativas sin la respectiva autorización. 23) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes. 24) Suspender sus labores, disminuir el ritmo de ejecución o promover suspensiones intempestivas. 25) Utilizar o comercializar con terceros o en proyectos propios el Know How y/o Good Will de EL EMPLEADOR existente a la fecha o aquel que se adquiera y desarrolle con posterioridad al presente contrato. 26) Realizar conductas de acoso laboral. 27) Tratar de forma agresiva a clientes, proveedores y en general a quien tenga vínculos con EL EMPLEADOR Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización. 28) Incitar a otro u otros trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos. 29) Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de EL EMPLEADOR, sin previa autorización de la misma. 30) Adulterar las planillas de control de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo. 31) No dar aviso oportuno a la empresa en casos de faltas al trabajo por cualquier causa. 32) Mantener el sitio de trabajo que tenga asignado sucio o desordenado. 33) Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones. 34) No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe. 35) Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su oficio. 36) Cometer errores injustificados en el manejo de elementos de trabajo que impliquen algún peligro o deterioro.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO: EL EMPLEADOR sólo impondrá a sus empleados las sanciones presentes en este reglamento, en el contrato de trabajo, en los acuerdos firmados con sus empleados, en la ley, en fallos arbitrales o en pactos o convenciones colectivas.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO CUARTO: Las consecuencias por el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones del contrato, y de las señaladas en el presente reglamento las siguientes:

- Llamado de atención verbal.
- Llamado de atención escrito.
- La suspensión del contrato por primera vez entre uno (1) y ocho (8) días y por segunda vez hasta por dos (2) meses.
- Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

El empleador se reserva el derecho a imponer cualquiera de las consecuencias antes descritas atendiendo a la gravedad de la falta.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO QUINTO: En atención a que uno de los elementos de la relación de trabajo es la subordinación, y que con el llamado de atención verbal lo que se busca es el Trabajador corrija una situación que pueda dar lugar a un incumplimiento mayor; se

considera que los llamados de atención verbales son el ejercicio legítimo de la subordinación y en ese sentido no será necesario adelantar el proceso disciplinario para la aplicación de este.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO SEXTO: En atención a que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción, sino una forma legal de finalización de los contratos de trabajo, para la aplicación de una justa causa no será necesario adelantar el proceso disciplinario, pero sí se garantizará como debido proceso la posibilidad de escuchar al trabajador.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO SÉPTIMO: La facultad para adelantar el procedimiento disciplinario de comprobación de faltas y aplicación de sanciones está reservada a EL EMPLEADOR. Frente a los trabajadores la facultad para ejercer la potestad disciplinaria está reservada al Gerente General, el Director General y al Director Administrativo y de Gestión Humana.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO OCTAVO: Adicional a las faltas consagradas en la ley, y los instrumentos particulares, para todos los efectos legales se consideran como faltas graves, y por tanto justas causas de terminación del contrato de trabajo las siguientes: 1) Faltar injustificadamente a laborar 2) Destruir o dañar los objetos, herramientas, materias primas, y bienes en general de EL EMPLEADOR, y/o de los compañeros de trabajo vinculados con EL EMPLEADOR 3) Fumar dentro de las dependencias del EMPLEADOR 4) Publicar información que afecte el buen nombre de EL EMPLEADOR, o sus trabajadores. 5) Contribuir y/o hacer peligroso el lugar de trabajo ingresando a la empresa cualquier tipo de elementos y/o ejecutando actos que pongan en riesgo la seguridad de EL EMPLEADOR y sus colaboradores 6) Presentarse a trabajar con síntomas de haber ingerido licor o bajo el efecto de sustancias psicoactivas. 7) Entregar en calidad de préstamo materias primas, insumos, equipos y/o herramientas de EL EMPLEADOR sin autorización. 8) Operar o manejar máquinas o herramientas de trabajo para las cuales se requiera una capacitación o adiestramiento previo y que no haya recibido. 9) Incitar o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de EL EMPLEADOR. 10) Incitar al personal de la empresa para que desconozcan las órdenes de sus superiores. 11) Ocultar faltas cometidas por el compañero de trabajo en contra de la empresa, convirtiéndose en cómplice de este. 12) No trabajar de acuerdo con los métodos; sistemas; procedimientos; circulares; instructivos y manuales de funciones prescritos por EL EMPLEADOR. 13) Incumplimiento a las normas, políticas y reglamento de SST 14) No reportar algún accidente o incidente de trabajo propio o de sus compañeros de trabajo 15) Ocultar información sobre su estado y condiciones de salud 16) Realizar actividades que pongan en riesgo la vida e integridad física de las personas, compañeros o de EL EMPLEADOR 17) Alterar o cambiar cualquier información de los procesos o procedimientos de seguridad. 18) No reportar Actos y Condiciones inseguras que puedan afectar la integridad de las personas. 19) No cumplir con los compromisos médicos y recomendaciones o indicaciones emitidas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo. 20) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador; 21) La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales; 22) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento; 23) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o

accidentes; 24) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada; 25) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la empresa; 26) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad; 27) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan; 28) Alterar los precios de los productos o servicios que expenda la empresa o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO NOVENO: Para la comprobación de una falta que tengan como posible sanción un llamado de atención escrito o una suspensión, se seguirá el procedimiento que se indica a continuación:

1) Conocida una situación que pudiere constituir una falta, cualquier persona deberá a comunicarla al jefe inmediato del trabajador o al superior jerárquico, bien sea en verbal o escrita, en el que se indiquen los hechos, la fecha y la hora en que éstos sucedieron, y se adjunten las pruebas correspondientes que pudiera tener y manifestando los demás aspectos que considere relevantes para el estudio del caso.

2) El jefe inmediato del trabajador realizará la evaluación de la situación puesta en su conocimiento con el objetivo de identificar si la misma puede constituir una falta y, en consecuencia, definir si es o no de su competencia el estudio del caso.

3) De considerar que existe lugar al estudio del caso, se dará aviso al Proceso Jurídico quien realizará la citación del trabajador a rendir descargos notificándole que se abrió un proceso disciplinario en su contra e indicándole de manera clara los cargos (hechos o comportamientos que motivan la apertura del proceso), indicando a continuación las presuntas faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar.

En la notificación se señalará además el lugar, la fecha y la hora de descargos, así como la posibilidad de presentar pruebas que se pretendan hacer valer. En el mismo acto, se deberá informar al trabajador la existencia de pruebas (testimonios, documentos, registros, indicios, etc.), que justifican la apertura del proceso disciplinario.

4) El trabajador deberá ser escuchado en diligencia de descargos, la cual podrá ser presencial o virtual, en donde puede dar su versión de los hechos o manifestar los argumentos que considere, así como solicitar la práctica de las pruebas que estime conducentes o aportar aquellas que estén en su poder. En caso de ser necesario tiempo adicional para que el trabajador analice las pruebas presentadas o sea necesario practicar las solicitadas y la diligencia de descargos sea oral, ésta será suspendida, dejando constancia en el acta respectiva, la cual deberá ser suscrita por las partes. En el acta deberá fijarse nueva fecha y hora de su continuación. En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida al trabajador asistir a la diligencia de descargos, éste contará con un (1) día hábil siguiente a la fecha y hora señalados en la notificación, para presentar la correspondiente justificación. Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia de descargos, se procederá a señalar nuevamente el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo o deberán presentarse las pruebas respectivas. Si no existe justificación o la

misma no es suficiente, se entenderá que el trabajador renunció voluntariamente a la posibilidad de ser escuchado como garantía del debido proceso. El trabajador podrá asistir a la diligencia de descargos hasta con dos (2) compañeros de trabajo como testigos. En caso de que éstos se presenten, se dejará registrado en el acta respectiva.

5) Luego de realizada la diligencia de descargos, recibidas o practicadas las pruebas solicitadas y teniendo en cuenta las pruebas aportadas, se efectuará un análisis con el fin de determinar si el trabajador incurrió o no en una falta y se procederá a tomar una decisión frente al caso.

6) Agotado el procedimiento descrito en los numerales anteriores y una vez determinado que el trabajador incurrió en una falta, se aplicará la consecuencia jurídica prevista para la misma. En todo caso, sea procedente o no la consecuencia jurídica, la decisión adoptada deberá ser notificada por escrito al trabajador. Cuando se imponga sanción, en el respectivo documento deben consignarse los hechos que constituyen la falta disciplinaria, el análisis de las pruebas y las normas en donde está consagrada la falta y su respectiva sanción. Debe tenerse presente que toda sanción debe ser proporcional a la falta.

Si el trabajador se negare a recibir o firmar la comunicación en que consta la citación a descargos, el acta de la diligencia, o la notificación de la decisión adoptada, quien efectúe la notificación deberá dejar expresa constancia de este hecho y deberá hacer firmar dicha comunicación por un (1) testigo que serán designados para el efecto.

PARÁGRAFO: Para la realización del llamado de atención verbal no se requerirá el procedimiento anterior, pues se entiende que es el ejercicio legítimo de la subordinación.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO: En caso de no estar de acuerdo con la sanción impuesta, el Trabajador podrá acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO PRIMERO: El incumplimiento de las prescripciones de orden, las obligaciones especiales y las prohibiciones especiales, constituyen faltas graves, así como las conductas expresamente contempladas en el presente reglamento como tales; y por tanto constituirán justa causa de despido, a menos que discrecionalmente el Empleador decida imponer otro tipo de sanción menos gravosa, sin que ello pueda posteriormente invocarse como precedente en el caso de una falta similar cometida por el mismo trabajador o por otro.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO SEGUNDO: Todas las actuaciones disciplinarias reposarán en el expediente del trabajador, incluidos los llamados de atención por escrito que se realicen.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO TERCERO: Cuando un trabajador quiera realizar un reclamo, deberá dirigirse la Dirección Administrativa y de Gestión Humana de EL EMPLEADOR quien lo oír y dará trámite a su solicitud, ofreciéndole en el menor tiempo posible una respuesta de fondo.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO CUARTO: La Empresa se sujeta a las prohibiciones establecidas en el artículo 242 del CST que se refieren a los trabajos que no pueden realizar mujeres y menores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO QUINTO: Queda estrictamente prohibido que los menores de edad realicen cualquier tipo de trabajo que suponga exposición severa a riesgos para su salud e

integridad física.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO SEXTO: Cuando un menor de dieciocho (18) años aspire trabajar para EL EMPLEADOR deberá tener autorización escrita del inspector del trabajo, permiso de sus padres y a falta de éstos del inspector de familia.

PARÁGRAFO: En lo referente a contratación de menores la Empresa se sujetará íntegramente a la regulación vigente y en especial al código de la Infancia y la adolescencia, ley 1098 de 2006 artículos 114 y siguientes.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO SÉPTIMO: Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador de parte del empleador, representante de éste, jefe, superior jerárquico mediato o inmediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

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

- 1) Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2) Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- 3) Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 4) Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- 5) Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 6) Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
- 7) Atentar contra el derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO NOVENO: El EMPLEADOR conformará un Comité que se encargue de atender los problemas de convivencia la interior de la empresa, y las quejas que por situaciones de acoso se presenten, el cual estará integrado en forma bipartita por representantes de los trabajadores y del empleador, el cual tendrá a cargo las siguientes funciones:

1) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. 2) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa. 3) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. 4) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de controversias. 5) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. 6) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. 7) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Gerencia de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. 8) Presentar a la Gerencia las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control. 9) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de Gestión del Recurso Humana. 10) Elaborar informes trimestrales sobre la Gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia El Comité definirá internamente sus procesos y procedimientos, y se dará su propio reglamento.

ARTICULO NONAGÉSIMO: Se entenderá como Desconexión Laboral el derecho que todo trabajador tiene a no ser contactado por el empleador después de finalizar su jornada laboral. EL EMPLEADOR reconoce el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar salvo en situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor. Este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral y con la diferenciación entre tiempo efectivo de trabajo y tiempo para sus actividades personales, contribuyendo a la equidad de la vida profesional y familiar de los trabajadores.

ARTICULO NONAGÉSIMO PRIMERO: La infracción por parte del empleador del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral; por lo anterior será el Comité de Convivencia Laboral el encargado de dar trámite a las quejas por las posibles trasgresiones.

ARTÍCULO NONAGÉSIMO SEGUNDO: Se entiende como trabajo en casa el desempeño transitorio de las funciones o actividades laborales contratadas por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, cuando sea requerido por causa de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo. La ejecución de actividades bajo la modalidad de trabajo en casa no modifica la naturaleza del contrato, ni tampoco desmejorar las condiciones del trabajo, ni se equipará con el teletrabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos

aplicables al trabajador, por lo que el empleador conserva su facultad subordinante y la potestad de supervisión de las labores del trabajador, de manera que este definirá los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas.

ARTÍCULO NONAGÉSIMO TERCERO: En la empresa no se tienen establecidas prestaciones o beneficios adicionales a los derechos y prestaciones indicados en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales vigentes; por tanto, cualquier pago, beneficio o prestación adicional que el trabajador reciba de parte del empleador se hará con la única finalidad de cumplir con lo dispuesto en el artículo 79 y de la Ley 50 de 1990, el cual establece que los trabajadores en misión se les debe remunerar con el salario ordinario equivalente al de los trabajadores de planta de la Empresa Usuaría respetando las escalas de antigüedad de esta; y gozar de los beneficios que esta tenga definidos en materia de recreación, alimentación y transporte.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "CAGT", is positioned above the printed name of the legal representative.

CARLOS ALEJANDRO GOMEZ TORRES
Representante Legal