REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ART. 1º. - El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por **la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S ,** domiciliada en la Calle 23A Norte # 4N-11 SANTIAGO DE CALI, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador

Parágrafo 1. Como Empresa de Servicios Temporales sus trabajadores son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión, 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).

Parágrafo 2. 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 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. Si ha cumplido el plazo de seis (6) meses más prórroga a que se refiere el presente artículo (numeral 3), si la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar en contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferentes empresas de servicios temporales, para la prestación de dicho servicio (Decreto 0024 de 1998 y 503 de 1998).

Parágrafo 3. 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).

Parágrafo 4. 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.

Parágrafo 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).

Parágrafo 6. 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 establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART. 2º. - Quien aspire a tener un cargo en la empresa, debe aplicar a los procesos de selección publicados en la compañía y acompañar los siguientes documentos:

a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (l8) años.
c)Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la indole de la labor ejecutada y el salario devengado.
d)Certificado de personas honorables,sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
PARAGRAFO: El empleador podrá solicitar, además de los documentos mencionados todos aquellos que considere necesarios, para admitir o no admitir al aspirante. sin embargo tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones, o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así,:es prohibida la exigencia de la incluisión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezca.", (Art.1□,Ley 13/72);lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidex para las mujeres, solo que se tratase de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art.43,C.N.Art.1 y 2,convenio Nro.111 de la O.I.T, Resolución Nro.003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo),Prueba Elisa (Decreto reglamentario 559 de 1991,Art.22),ni la libreta Militar,(Art.111 del Decreto 2150 de 1995).

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ART. 3º. - Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica, práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, en el cual en ningún caso constituye salario (Art. 30 Ley 789 de 2002).

ART. 4º. -Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (L. 188/59, art. 2º).

ART. 5º - El Contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquél (L. 188/59, art. 6º y 7º).
4. El apoyo del sostenimiento mensual.
5. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ART. 6º. – **CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS**: La determinación del númerio mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional de Servicio Nacional de aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada veinte trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10), o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre quince (15), y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.
La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada, demandados por la misma contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley (Art. 33 Ley 789 de 2002).

ART. 7º. – Durante toda la vigencia de la relación, el aprendíz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.
El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase pdráctica será diferente cuando la fase de desempleo nacional sea amenor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.
En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a traves de convenio o contratos colectivos o fallos arbitrales recaidos en una negociacion colectiva.(Art 30, Ley 789 del 2002).

ART. 8º. Durante la fase práctica el aprendíz estará afiliado en Riesgos Laborales con la A.R.L. que cubre la empresa. En materia de Salud, durante las fases lectivas y prácticas el aprendíz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al regimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el gobierno Nacional. (Art. 30, Ley 789 de 2002).
ART. 9º - El contrato de aprendizaje podra versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran titulo o calificadas que requieran titulo de formación técnica no formal, ténicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.
PARAGRAFO TRANSITORIO: Los contratos de aprendizaje que se esten ejecutando a la promulgación de esta Ley, continuarán rigiendose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

PERÍODO DE PRUEBA

ART. 10. - La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 11. - 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 (CST, art. 77, núm. 1º).

ART. 12. - 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 (2) 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 (L. 50/90, art. 7º).

ART. 13. - 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 aquél 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 (CST, art. 80).

CAPÍTULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART. 14. - Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO IV
JORNADA LABORAL

ART. 15. La jornada laboral para los trabajadores de planta de S&A Servicios y Asesorías SAS será de 47 horas semanales distribuidas de Lunes a viernes con una hora de almuerzo:

Jornada laboral A: Personal administrativo:
Lunes a jueves: jornada de la mañana: de 07:00am a 12:30 pm y jornada de la tarde de 1:30 pm a 05:30pm

Viernes: jornada de la mañana: de 07:00am a 12:30 pm y jornada de la tarde de 1:30 pm a 05:00pm
Jornada laboral B: Personal de Servicios Generales en las ciudades de Cali y Bogotá.
Lunes a viernes: : jornada de la mañana de 06:30am a 12:00 pm y jornada de la tarde de 1:00 pm a 04:00pm
Sábado: de 07:30am–12:00m.

Paragrafo 1.- JORNADA LABORAL FLEXIBLE: El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permiten operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (Artículo 51 Ley 789 / 02).
El ajuste de 48 a 42 horas semanales se irá dando de forma paulatina.
PARAGRAFO 2.- JORNADA LABORAL TRABAJADORES EN MISIÓN: Los trabajadores en servicio en las empresas usuarias se acogerán a la jornada laboral pactada en el acuerdo comercial, sin superar los límites de ley en virtud de la subordinación delegada.

CAPÍTULO V
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 16. Trabajo Ordinario es que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiun horas (9:00 p.m.)
Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiun horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 17º. - 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 (CST, art. 159).

ART. 18º. - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste (Dcto 13/67, art. 1º).

ART. 19º. - TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algun otro (L. 50/90, art. 24).

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

ART. 20º. - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este reglamento.
PARAGRAFO 1. - En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

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

CAPÍTULO VI
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 21º. - 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: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

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

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51 de Dic 22/83).

PARÁGRAFO 1. - Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5).

PARÁGRAFO 2. – Labores Agropecuarias. Los trabajadores de empresas, 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 179 del C.S.T. y con derecho al descanso compensatorio (art. 28, Ley 50/90). **PARAGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. 1-** El Trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.**2**.Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. **3**. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (art. 26 Ley 789 /02).

PARAGRAFO 3.1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 de 2002 se apalzarán en su alicación frente a contratod celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003. **AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL:** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán tambien el día y las horas de descanso compensatorio (art.185, C.S.T.).

ART. 22º. - El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ART. 23º. - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el

reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ART. 24º. - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).
PARAGRAFO: La empresa cuenta como hábil el día sábado para el cómpuo de vacaciones, dado que la jornada laboral es de lunes a sábado pero las horas del día sabado se reparte de lunes a viernes sin exceder los límites de Ley.

ART. 25º. - La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 26º. - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 27º.-Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el Contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART.28.-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 años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (CST, art. 190).

ART. 29º. 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 conceden.

ART. 30º. - Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).
PARAGRAFO. - En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (L. 50/90, art. 3º,).

PERMISOS

ART. 31º. - La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 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 permitan las circunstancias, para efectos de calamidad doméstica el empleador acordará con el trabajador los días a otorgar bajo

este concepto de acuerdo a la situación específica por la que esté atravesando el trabajador.

- 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.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, núm. 6º), dado que no es un permiso de carácter obligatorio, este tipo de permisos salvo citas especializadas deberán ser requeridos al iniciar o finalizar la jornada de trabajo para no interferir en la producción de la empresa.

Permisos para citas y estudio en horario laboral (Concepto2012/10/25 que establece la concesión de permiso, entre ellos los solicitados para las citas y/o estudio deberán acreditarse a través del recibo de la matricula y/o programación de citas según estos permisos serán descontados del salario o se repondrá el tiempo de acuerdo como lo estipule el empleador.

Para los permisos otorgados por LA EMPRESA diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado en éstos, se descontará al trabajador o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

Los permisos, diferentes a los ya enunciados, deben ser solicitados con un mínimo de dos (2) días de anterioridad a la fecha programada.

PARAGRAFO PRIMERO: Los permisos de los trabajadores en misión se otorgarán previo acuerdo entre el trabajador, la EST y la empresa usuaria en virtud de la delegación del elemento subordinante del contrato de trabajo.

CAPÍTULO VII
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ART. 32º. - 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 vigente.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
5. 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 (L. 50/90, art. 18).

ART. 33º. - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 34º. – El pago de los salarios se realizará en la cuenta bancaria que el trabajador suministre para tal fin, o por medio del cheque a nombre de este cuando no cuente con aquella, y en los periodos de tiempo acordados en el contrato de trabajo.

ART. 35º. – 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 mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (art. 134 del C.S.T.)

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

ART. 36º. - 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 establecidas en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 37º. - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las, EPS y ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados, en caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 38º. - Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.
En este caso el único soporte para justificar su ausencia será la incapacidad médica emitida por el médico tratante.

ART. 39º. - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 40º. - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.
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 de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1.994).

ART. 41º. - En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. Y LA A.R.L.

ART. 42º. - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 43º. - Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de Riesgos Profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los 2 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 44º. - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el Decreto 1072 de 2015 y demás normatividad vigente.

CAPÍTULO IX
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 45º. - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a. Respeto y subordinación a los superiores;
b. Respeto a sus compañeros de trabajo;
c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa;
e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
g. Ser verídico en todo caso;
h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la 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 las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO X
ORDEN JERÁRQUICO

ART. 46º. - El orden jerárquico de la empresa será el establecido en el organigrama institucional.
PARAGRAFO. - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Gerencia General, Gerente de Talento Humano, director o Coordinador Administrativo de las regionales de la empresa, director Jurídico Nacional, profesionales Jurídicos.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES

ART. 47º. - Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C.S.T.).

Art. 48º.- 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 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 radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos 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 de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del 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, hornos de fundición de metales, fábricas 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 correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos 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 los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

    PARAGRAFO.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), 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 Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el Certificado de Aptitud Profesional expedido por el Servicio

Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.
Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes, (Arts.245 y 246 del Decreto 2737 de 1989). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y los menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Art. 243 del Decreto 2737 de 1989)

CAPÍTULO XII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 49º. - Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tal 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.**13**. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando

la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ART. 50º.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
9. Cumplir con las directrices del Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo de la empresa, de acuerdo a su alcance, el cual se limita de la siguiente manera: para los trabajadores de planta aplica la totalidad de las políticas, directrices y órdenes del Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo y para los trabajadores en misión aplican las directrices establecidas en el capítulo IV. DE LA ÉTICA.

ART. 51º. - Se prohíbe a la empresa:

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 Sustantivo de Trabajo;
   b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice;
   c) El banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
   d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
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 el ejercicio de sus derechos 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 del

Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, "cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se paren o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. 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 aquél 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 (CST, art. 59).

ART. 52º. - **Se prohíbe a los trabajadores:**

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover Suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 53º. - La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento o en el contrato de trabajo, y sin la realización previa de un proceso disciplinario, el cual podrá ser llevado a cabo por los funcionarios de la empresa que ostenten los siguientes cargos: Gerente de Talento Humano, Director o Coordinador Administrativo de las regionales de la empresa, Director Jurídico Nacional, Asistentes Jurídicos, quienes se encargaran de las etapas de citación, toma de descargos y resolución en primera instancia del proceso disciplinario.

ART. 54º. - Se establecen las siguientes clases de faltas y su escala de sanciones, las cuales **son enunciativas más no taxativas,** pues en las relaciones humanas se presentan en ocasiones situaciones no previstas, así mismo las sanciones pueden variar si la gravedad de la consecuencia así lo amerita, por lo que cada caso es particular y se analizan todos los elementos de juicio para tomar una decisión de fondo:

Faltas contra las labores y cumplimiento de horarios:

No	FALTA DISCIPLINARIA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	La falta total al trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente a juicio de la empresa.	Llamado de atención y descuento	Suspensión hasta por 8	Terminación del contrato con justa causa

			días siendo la primera vez	
2	La falta total al trabajo durante el día o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente a juicio de la empresa	Llamado de atención y descuento	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
3	Llegar tarde al trabajo sin excusa suficiente, a juicio del empleador, por dos veces en un período de quince – 15 – días calendario.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
4	Incumplir con los horarios establecidos, en los descansos, almuerzo y/o pausas activas.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
5	Abandonar el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez por 8 días	Terminación del contrato con justa causa	
6	Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del superior; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquier otra forma.	Terminación del contrato con justa causa		
7	Empleo de elementos tecnológicos personales, teléfonos, computadores o cualquier otro elemento de comunicación en horas laborales, descuidando las labores para las cuales fue contratado.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
8	Todo daño material causado por descuido a los edificios, obras, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, mercancías instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
9	Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, de las máquinas, equipos, mercancías, elementos o instalaciones.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
10	Mantener desordenado o sucio el lugar de trabajo.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
11	Permitir que otro trabajador o un extraño use su carné de identificación, o usar un carné ajeno, o hacerle enmiendas.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
12	Dejar herramientas, elementos o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos sin recibir las órdenes correspondientes.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa

13	Leer durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los propios y necesarios del oficio.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
14	Manejar vehículos máquinas de la compañía sin expresa autorización de un superior facultado para impartir dicha autorización	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
15	Retener en cualquier forma directa o indirectamente dineros entregados por los clientes como pago a la empresa	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
16	Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas y otros elementos, pertenecientes a la empresa, intencionalmente o por descuido	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
17	Rehusarse a mostrar el carné de identificación o negarse a entregarlo cuando sea solicitado por porteros, vigilantes o superiores.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
18	Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa, sin autorización.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
19	La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
20	Negarse a laborar tiempo extra cuando se requiera en situaciones de necesidad administrativa u operativa	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
21	Incumplir con las instrucciones, indicaciones, procedimientos y/o protocolos establecidos por la empresa y/o por el cliente.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
22	Negarse a trabajar en labores que no sean físicamente inferiores a las de su clasificación, cuando no pueda realizar el oficio habitual, siempre que se no se afecte la dignidad del trabajador.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
23	Dormir en las instalaciones de la empresa durante el turno de trabajo	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
24	Atender de forma inoportuna las recomendaciones, instrucciones y/o ordenes que emita la empresa y que sean comunicados mediante circulares, memorandos, oficios y/o cualquier otro documento que emita la empresa.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	

25	Rendir en forma inoportuna los informes establecidos para su labor, de acuerdo a los estándares establecidos por el área de calidad de la empresa, el cliente o por su jefe inmediato.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
27	Cualquier incumplimiento a las obligaciones o prohibiciones especiales contenidas en los artículos 50 y 52 de este RIT o las contenidas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo	Terminación del contrato con justa causa por		

Faltas contra el programa de SST

No	FALTA DISCIPLINARIA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
28	Realizar labores sin los elementos de protección personal asignados.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
29	Ingresar, ingerir y/o facilitar alimentos o bebidas en los sitios donde está prohibido su consumo.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
30	Presentar y/o radicar las incapacidades después del tercer día de reportada la novedad	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
31	Fumar en las instalaciones de la empresa o en los lugares donde esté prohibido	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
32	Reportar las novedades operativas, administrativas, de salud que pueda presentar a personas ajenas a la empresa	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
33	La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
34	Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades, la empresa, la Empresa Prestadora de Servicios – EPS – o la Institución Prestadora de Servicios de Salud – IPS.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	

35	Operar o usar máquinas, herramientas o equipos que no se le hayan asignado, sin perjuicio para la empresa.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
36	Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por la empresa para el uso de carteleras, útiles y elementos de trabajo y de protección o seguridad, elementos o instalaciones deportivas o similares.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
37	Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes, narcóticos, drogas, enervantes o sustancias sicotrópicas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la empresa; consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas en el trabajo; presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
38	Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez por días	Terminación del contrato con justa causa
39	Contribuir en forma intencional o por descuido, a hacer peligroso el lugar de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
40	Portar en las instalaciones del lugar de trabajo: estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas en el trabajo	Terminación del contrato con justa causa		
41	Desacatar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la empresa o la A.R.L.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa

Faltas contra procesos de IT

No	FALTA DISCIPLINARIA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
42	Instalar software o cualquier aplicación en los equipos asignados para su labor sin la autorización del área de IT	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	

43	Compartir las claves, contraseñas, tokens de acceso a los sistemas informáticos, así como también permitir el uso del equipo asignado por parte de otro trabajador.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
44	Dar un uso indebido a equipos de cómputo o comunicación, a la Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa
45	Reportar de inmediato cualquier novedad con los equipos, bienes, elementos y/o cualquier objeto que le haya sido entregado para el desarrollo de su labor	Llamado de atención y recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa

Faltas contra la convivencia y ambiente laboral

No	FALTA DISCIPLINARIA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
46	Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el personal directivo o los compañeros de trabajo.	Terminación del contrato con justa causa		
47	Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra el personal directivo o los compañeros de trabajo.	Terminación del contrato con justa causa		
48	Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.	Terminación del contrato con justa causa		
49	Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la empresa, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.	Terminación del contrato con justa causa		
50	Todo acto inmoral, de comportamiento o delictuoso que afecte la imagen de la empresa ante los clientes o cualquier persona externa o que afecte al cliente mismo o sus instalaciones.	Terminación del contrato con justa causa		

51	El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la empresa	Terminación del contrato con justa causa		
52	Portar o conservar armas de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa o introducir materiales explosivos, sin autorización.	Terminación del contrato con justa causa		
53	La reincidencia por dos o más veces por parte del trabajador en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.	Terminación del contrato con justa causa		
54	Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.	Terminación del contrato con justa causa		
55	Falsificar o adulterar documentos de la empresa o para ser utilizados contra ésta.	Terminación del contrato con justa causa		
56	Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, entre otros, de la empresa sin autorización.	Terminación del contrato con justa causa		
57	Hacer afirmaciones falsas sobre la empresa, su personal directivo, los trabajadores, o sobre sus productos y mercancías.	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
58	La presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.	Terminación del contrato con justa causa		

Faltas relacionadas con el acoso laboral

No	FALTA DISCIPLINARIA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
59	Incurrir en conductas tipificadas como acoso laboral frente a otros trabajadores.	Terminación del contrato con justa causa		
60	Los actos de agresión física cometidos frente a otros trabajadores, independientemente de sus consecuencias.	Terminación del contrato con justa causa		
61	Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, efectuadas a compañeros de trabajo, jefes o personal de la empresa, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social	Terminación del contrato con justa causa		

62	La descalificación humillante de otros trabajadores y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo	Terminación del contrato con justa causa		
63	Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, de otros trabajadores formuladas en público	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
64	La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona	Suspensión hasta por 8 días siendo la primera vez	Terminación del contrato con justa causa	
65	El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.	Terminación del contrato con justa causa		
66	Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la compañía, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes, o mediante lenguaje no verbal.	Terminación del contrato con justa causa		

Faltas relacionadas con el Sistema de Autogestión del Riesgo Integral del Lavado de Activos y Financiación del terrorismo:

No	FALTA DISCIPLINARIA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
67	Incurrir en faltas relacionadas con las directrices del Manual SAGRILAFT y las declaraciones bajo la gravedad de juramento que se detallan en el contrato individual de trabajo	Terminación del contrato con justa causa		

Faltas relacionadas con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial:

No	FALTA DISCIPLINARIA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
68	Incurrir en faltas relacionadas con las directrices del PTEE, así como vulnerar de alguna manera la declaración de conflicto de intereses	Llamado de atención con copia a la HV	Suspensión del contrato de trabajo hasta por 8 días	Terminación del contrato con justa causa

Parágrafo: Las faltas leves, hasta por tres ocurrencias, que no afecten el giro ordinario de los negocios de la empresa, podrán ser manejadas directamente por el jefe inmediato a través de compromisos disciplinarios, respetando en todo caso el debido proceso y el derecho a la defensa con que cuenta el trabajador, de lo anterior se debe dejar evidencia del compromiso disciplinario y debe ser aportado en caso de reincidencia disciplinaria.

.

ART. 55º.- Las sanciones disciplinarias

Una vez agotado el procedimiento para comprobar la falta y verificada la comisión de la misma por parte del trabajador y se impondrán las siguientes sanciones:

- LLAMADO DE ATENCIÓN Y RECORDATORIO DE FUNCIONES

- LLAMADO DE ATENCIÓN Y DESCUENTO

- SUSPENSIÓN

Parágrafo: Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. (Art 112 CST)

- TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA

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

ART. 56º. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, se deberá dar cumplimiento a los siguientes trámites, los cuales van acordes a las disposiciones de la Sentencia C 593 de 2014 y recomendaciones de 116 y 119 de la OIT,

a. Una vez cometida la presunta falta por parte del trabajador, el jefe inmediato deberá reportarlo a la Dirección Jurídica dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la falta.

b. La Dirección Jurídica a partir de la notificación de la presunta falta cuenta con diez (10) días hábiles para citar a la diligencia de descargos, la cual deberá realizarse mínimo pasado un (1) días hábil posterior a la citación y máximo diez (10) hábiles.
En todo caso en el oficio de citación deberá informar al trabajador que se dio apertura formal al proceso disciplinario, exponerle los hechos que dieron lugar al mismo, la presunta falta que ha cometido, e informarle que durante la diligencia de descargos puede presentar las pruebas que quiera hacer valer durante el proceso, así mismo se le deberá informar que no es obligatorio atender la diligencia de descargos, sin embargo en caso de no comparecer se pierde la oportunidad de ser escuchado respecto de la situación expuesta y se tomarán como ciertos los hechos narrados en su contra.

c. Durante la diligencia de descargos, el empleador imputará los cargos correspondientes a la presunta falta, expondrá y correrá traslado de las pruebas con las que cuenta al trabajador y escuchará los descargos del trabajador quién deberá allegar las pruebas que quiera hacer valer durante el proceso.
Parágrafo 1: La diligencia de descargos podrá ser suspendida por una única vez a solicitud justificada del trabajador. En todo caso deberá retomarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suspensión, o de acuerdo al caso los días que ameriten.
Parágrafo 2: la diligencia de descargos podrá realizarse de forma personal, caso en el cual la diligencia podrá quedar grabada o escrita, vía telefónica, caso en el cual la diligencia quedará grabada o vía teleconferencia. Lo anterior de acuerdo a la ubicación del trabajador.
Parágrafo 3: En la diligencia podrá participar de acuerdo al caso un representante de la empresa usuaria.

d. Una vez llevada a cabo la diligencia de descargos, el empleador cuenta con diez (10) días hábiles para emitir pronunciamiento definitivo mediante auto motivado y congruente, a través del cual se absuelva o sancione al trabajador, el cual deberá ser notificado inmediatamente con copia del pronunciamiento.

Parágrafo: Dicho pronunciamiento deberá ir suscrito por cualquiera de los funcionarios que ostenten los siguientes cargos: Gerente de Talento Humano, Director o Coordinador

Administrativo de las regionales de la empresa, Director Jurídico Nacional, Profesionales Jurídicos.

e. Una vez notificado el trabajador de la decisión del empleador, cuenta con dos (2) días hábiles para imponer recurso de apelación ante el funcionario que emitió la Resolución en primera instancia, mediante escrito donde deberá exponer las razones que lo alejan de la decisión del empleador, recurso que será revisado por el superior jerárquico del funcionario que realiza el proceso disciplinario en primera instancia, quién cuenta con diez (10) días hábiles para realizar su pronunciamiento mediante el cual confirma o revoca la decisión tomada por el funcionario que dirigió el proceso, pronunciamiento que deberá ser notificado al trabajador de manera inmediata.

Parágrafo: para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo uno (1) del artículo 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico él artículo 65 del C.S.T., el colaborador se compromete a informar por escrito y de manera inmediata al EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia física, electrónica o telefónica (WhatsApp, voz, texto y cualquier otra vinculada al número de teléfono registrado) teniéndose en todo caso como suyos, los últimos datos registrados en su hoja de vida. EL COLABORADOR declara y acepta con la firma del contrato que la terminación del contrato, en las condiciones aquí previstas, podrá notificarse vía correo certificado, correo electrónico, vía WhatsApp o mensaje de texto a la última dirección física, electrónica o telefónica registrada en la hoja de vida, o notificada por el trabajador. EL COLABORADOR declara y acepta con la firma del contrato que EL EMPLEADOR también podrá notificar cualquier novedad, orden, citación, comunicado, instrucción, o cualquier otro, enviando la respectiva comunicación al último correo electrónico, WhatsApp o mensaje de texto registrado por el trabajador. Para todos los efectos se entiende notificado personalmente del mismo, en la fecha y hora en que reciba la comunicación de parte del EMPLEADOR por el medio que este haya considerado más efectivo.
El trabajador es el único responsable de actualizar los cambios en la información que declaró como válida para el envío de comunicaciones, y por ende es responsable de revisar diariamente los mensajes que se reciban en los medios indicados para notificar, razón por la cual la omisión en el cumplimiento de lo que se se indique no invalidará el trámite de notificación personal realizada por medios electrónicos.

ART. 57º. - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XIV
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART. 58º. – Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente de Talento Humano, Director o Coordinador Administrativo de las regionales de la empresa, Director Jurídico Nacional, Asistentes Jurídicos quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ART. 59º. - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse ante terceros o autoridades que ellos estimen convenientes.
PARAGRAFO. - En la empresa: (**S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S**) **no**, existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV
PUBLICACIONES

ART. 60º. - Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPÍTULO XVI
VIGENCIA

ART. 61º. - 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 (CST, art. 121).

CAPÍTULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ART. 62º.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra , la salud mental y la libertad de las personas de trabajo.

ART. 63º.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S, ha previsto los siguientes mecanismos

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

ART. 64.º- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1.- La Empresa S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S tendrá un comité integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral “.

2.- El comité de Convivencia Laboral realizara las siguientes actividades:

a- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsable o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias

b- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c- Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiera lugar, los casos específicos o puntuales en los que se plantean situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
e- Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa
f-Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
g- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores
3-. Este comité se reunirá trimestralmente, designara de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4-Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral , el comité de la sesión respectiva las examinará ,escuchando si a ello hubiere lugar , a las personas involucradas ; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario , formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Empresa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ART. 65º: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (Resolución 652 y 1356 de 2012). El comité de convivencia laboral es un organismo creado por el Ministerio del trabajo con el propósito de evitar futuros hechos que generen conductas de acoso laboral, cuya finalidad es proteger y crear ambientes sociales saludables con respeto y armonía impidiendo que los trabajadores sufran riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo.

ART. 65º A: GARANTÍA DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL: De acuerdo a las disposiciones contempladas en la Ley 2191 de 2022, la empresa determina que las quejas relacionadas con la vulneración del derecho de desconexión laboral serán conocidas por parte del comité de convivencia laboral y se seguirá el proceso establecido para tramitar dichas quejas, con el objetivo de mantener una sana convivencia al interior de la empresa.

CAPÍTULO XVIII
OTROS CÓDIGOS Y POLÍTICAS DE LA EMPRESA

ART. 66º. La empresa cuenta con los siguientes códigos y manuales de obligatorio cumplimiento:

a. Código de ética y buen gobierno corporativo
b. Política de Tratamiento de Datos personales
c. Manual SAGRLAFT.
d. Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

PARAGRAFO: Los manuales y políticas mencionados son de pleno conocimiento de todo el personal de planta y de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores y empresa.

CAPITULO IX
CLÁUSULAS INEFICACES

ART. 67º. – No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

CAPITULO X
TELETRABAJO

ART. 68°. - ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO Se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Empresa, incorporando lo dispuesto en la Ley 1221 de Julio 16 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 del 30 de abril de 2012.

ART. 69°El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS.
Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

ART. 70°. Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:
•TELETRABAJO. Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
•TELETRABAJADOR. Es la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ART. 71° Todo programa de teletrabajo en S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS se guiará por los siguientes objetivos: • Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio. • Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo • Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas. • Disminuir el ausentismo laboral. • Mejorar los procesos laborales. • Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ART. 72°. – S&A Servicios y Asesorías SAS, tiene contemplada la realización de teletrabajo para trabajadores en misión que presten servicios en empresas usuarias que laboren bajo tal modalidad, y no para su personal de planta, para cual deben haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato. • Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador. • Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ART. 73° Esta modalidad de trabajo, quedará estipulada mediante otrosí al contrato de trabajo, en el que se indica de manera especial: • Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio. • Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. • Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo. • Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador.

ART. 74° Los trabajadores y teletrabajadores de la Empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca: • El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades. • La protección de la discriminación en el empleo. • La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales. • La remuneración. • La protección por regímenes legales de seguridad social. • El acceso a la formación. • La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ART. 75° Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes: • Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin. • Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo. • Una cuenta de correo electrónico. • El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo que se detallan en el otrosí de que trata el artículo 73 de este RIT.

ART. 76° A continuación se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa: • La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos. • El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. • De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado. • El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

ART. 77° Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ART. 78° Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador: • El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales. • Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada. • Realizar y firmar el otrosí. • Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando. • Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral. • Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador. • Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012. • Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención. • Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo. • Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley. Del teletrabajador: • Diligenciar el formato de Autor reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales. • Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales. • Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012. • Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. • Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores. • Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales. • Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente. • Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención. • En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

ART. 79°. Son responsabilidades de la empresa: La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente. • El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención. • Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario. • Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo. • Definir la unidad de causación del salario.

CAPITULO XI
DISPOSICIONES FINALES

ART. 80°. - Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

SANTIAGO DE CALI	**Calle 23AN N° 4N-11**	**VALLE DEL CAUCA**
CIUDAD	**DIRECCIÓN**	**DEPARTAMENTO**

TELEFONO(S) 6448400

ARMANDO GIL MOLINA
REPRESENTANTE LEGAL

Ultima revisión: 2 de junio de 2023
Natalia Castaño Rave, directora Jurídica Nacional.