

CAPITULO I: GENERALIDADES

ARTICULO 1°. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa INDUSTRIAS METALMECANICAS BRA INDUMMELBRA S.A.S, (en adelante el “Empleador” o la “Empresa”), domiciliada en la Calle 10A N° 45 – 02 y en la Calle 10A N° 45- 12 Zona Industrial de Gorgonzola en la ciudad de Bogotá, D.C. y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus colaboradores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los colaboradores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al colaborador de conformidad con el artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social.

PARÁGRAFO. El presente reglamento interno de trabajo, regirá en torno al cumplimiento satisfactorio del objeto social de la empresa, el cual se encuentra encaminado al ejercicio de las siguientes actividades: 1. La Fabricación, importación, exportación, representación, compra, venta, distribución, comercialización y transporte de toda clase de repuestos industriales para vehículos automotores e industriales; 2. Inversión, a título oneroso, de sus dineros en otras compañías, etc contemplados en el Certificado de Existencia y Representación legal de la empresa.

CAPITULO II: CONDICIONES DE ADMISION

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

- a) Hoja de Vida
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c) Una foto reciente
- d) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- e) Certificado de los últimos tres empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- f) Recomendación de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- g) Certificaciones de estudios.
- h) Certificación de afiliación a EPS y Pensión
- i) Exámenes de laboratorio y médico ocupacional o de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la Empresa, de conformidad con lo previsto por la normatividad laboral y de seguridad y salud en el trabajo vigente en Colombia.
- j) Los ciudadanos extranjeros deberán cumplir, además de todos los literales antes mencionados, con todos los requisitos exigidos por las leyes de extranjería vigentes en Colombia para su vinculación laboral.

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

PARÁGRAFO 2. La Empresa podrá solicitar al aspirante la presentación de un examen de aptitudes para el cargo u oficio que desea desempeñar. Salvo disposición legal en contrario, la Empresa tiene el derecho exclusivo de contratar personal de acuerdo con sus necesidades. La aceptación o no del trabajador queda sujeta únicamente a la decisión de quienes están a cargo de la selección, sin que la documentación presentada o los exámenes que pudieran exigirse, cualquiera sea su resultado, signifiquen obligación o compromiso de parte de la Empresa para la contratación del postulante.

CAPITULO III: PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3º. 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 colaborador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, CST).

ARTICULO 4º. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, CST).

ARTICULO 5º. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y colaborador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990)

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTICULO 6º. 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 colaborador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las

normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los colaboradores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, CST).

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7º. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral mediante el cual una persona natural desarrolla una formación teórico- practica a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y este le implique desempeñarse en su manejo por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso se denomina salario, de conformidad con lo previsto en la Ley 188 de 1959, art. I. y modificada por la Ley 789 de 2002, en concordancia con el Decreto Reglamentario 933 de 2003 y el Decreto 1072 del 2015.

ARTÍCULO 8º. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del **Trabajo** (Ley 188 de 1959. art.20., modificada por la Ley 789 de 2002 y su Decreto reglamentario 933 de 2003).

ARTÍCULO 9º. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos de conformidad con el Decreto 1072 del 2015:

- a) Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT).
- b) Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- c) Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- d) Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- e) Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- f) Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- g) Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- h) Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- i) La obligación de afiliación a los Sistemas de Riesgos Laborales en la fase practica y en salud en la fase lectiva y práctica.
- j) Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- k) Causales de terminación de la relación de aprendizaje fecha de suscripción del contrato.
- l) Firmas de las partes.

ARTÍCULO 10º. Modalidades del contrato de aprendizaje. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices a la empresa patrocinadora INDUMMELBRA SAS, esta atenderá a las características de mano de obra que se necesite, teniendo en cuenta las siguientes modalidades previstas en el Decreto 1072 del 2015:

1. La formación teórica y practica de aprendices en oficios semicualificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la obligación que carecen o tiene bajos niveles de educación formal y experiencia;
2. La formación que verse sobre ocupaciones semicualificadas que no requieren título o calificadas que requieren título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena;
3. La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el Artículo 5° del Decreto 2838 de 1960.
4. La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación directa del aprendiz por
5. la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;
6. Las practicas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica;
7. Las prácticas con estudiantes universitarios que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de practicas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación practica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del numero de trabajadores registrados en el Ultimo mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.
8. Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, en concordancia con el Decreto reglamentario 933 del 2003 en su artículo 6.

PARÁGRAFO 1. En lo referente al numero de aprendices que conforme a la ley se podrá contratar en la empresa, se deberá tener en cuenta al momento de llevar a cabo la contratación, lo contemplado en el artículo 33 de la ley 789 de 2002, en donde se establece que se deberá tener un (1) aprendiz por cada 20 trabajadores, y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda el veinte, y si se tiene entre 15 y 20 trabajadores, entonces se deberá tener un (1) aprendiz.

PARÁGRAFO 2. Si en determinado caso, la empresa llega a contar con diez (10) colaboradores o menos, podrá voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA, de conformidad con el Artículo 32 de la ley 789 del 2002.

PARÁGRAFO 3. Se debe tener en cuenta que de conformidad con el Artículo 32 de la ley 789 del 2002, todas las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente a la construcción, que

ocupen un numero de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

ARTÍCULO 11°. PRÁCTICAS Y/O PROGRAMAS QUE NO CONSTITYEN CONTRATOS DE APRENDIZAJE. De conformidad con el Decreto 1072 del 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la empresa INDUMMELBRA SAS, deberá tener en cuenta que **NO** se constituyen contratos de aprendizaje si se dan las siguientes practicas educativas o de programas sociales o comunitarios:

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

ARTICULO 12°. APOYO DE SOSTENIMIENTO. Durante toda la vigencia de la relación, la aprendiz recibida de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que como mínimo será el equivalente al 50% de un salario mínimo legal mensual vigente, siempre que este se encuentre en la fase lectiva del contrato, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 789 del 2002.

PARÁGRAFO 1. El apoyo del sostenimiento durante la fase practica será equivalente al setenta y cinco (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO 2. El apoyo del sostenimiento durante la fase practica estará sujeto a cambios cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO 3. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultanea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas, de conformidad con lo previsto en el Decreto 933 del 2003, art 4, en concordancia con el Decreto 1072 del 2015.

PARÁGRAFO 4. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual y/o apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

PARÁGRAFO 5. Para efectos de este tipo de contratación de aprendizaje, se deberá tener en cuenta que la remuneración a recibir por parte del aprendiz, no podrá ser denominada como salario, pues lo que este recibe de conformidad con la normatividad legal vigente se denomina apoyo de sostenimiento mensual.

ARTICULO 13°. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ. Además de las obligaciones que se establezcan en el contrato de aprendizaje, se deberá cumplir con las previsiones de este Reglamento Interno de Trabajo, del Código Sustantivo del Trabajo y las contempladas en la ley 188 de 1959 respecto a: i) Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje a las órdenes del empleador y, ii) Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTICULO 14°. OBLIGACIONES DEL PATROCINADOR. Además de las obligaciones que se establezca en el contrato de aprendizaje, se deberán incluir todas las previsiones de este Reglamento Interno de Trabajo, del Código Sustantivo del Trabajo y las contempladas en la ley 188 de 1959 respecto a: i) Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio material del contrato, ii) Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza, y iii) cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

CAPITULO IV: TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 15°. Son meros trabajadores y/o colaboradores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, CST).

Los colaboradores ocasionales o transitorios tendrán los mismos tratamientos especiales respecto a los colaboradores de la empresa, y en este sentido, la empresa en calidad de empleador, tendrá la obligación de pagar a sus colaboradores al terminar el contrato de trabajo, la prima de servicios y el auxilio de cesantías proporcional a sus días laborados, de conformidad con la Sentencia C-823 del 2006.

CAPITULO V: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 16°. Los horarios establecidos corresponden a un aspecto general, pero todos estos serán modificados tomando en consideración las necesidades e intereses de la empresa de acuerdo con su objeto social teniendo en cuenta los contratos de trabajo implementados. Igualmente, el presente reglamento interno de trabajo contempla lo preceptuado en la ley 789 de 2002 sobre la Jornada Laboral Flexible tal como se establece en este capítulo.

Por el momento, las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

- Días laborables: lunes, martes, miércoles y jueves.
- Horarios: 6:00am a 4:00pm.
- Días laborables: viernes.
- Horarios: 6:00am a 4:30pm.

- Lunes a Sábado de 6:00 am a 2:00 pm y 2: 00 a 10:00 pm
- Personal con alternancia / Homme Office maneja horario de 7: 00 a 5:00 pm

PARÁGRAFO 1: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789 del 2002.

PARÁGRAFO 2: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) colaboradores que laboren cuarenta y cinco (45) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 de la Ley 50 de 1990).

La empresa para cumplimiento de la obligación anterior reconoce diariamente un tiempo de treinta (30) minutos distribuidos de acuerdo a las necesidades de la organización, tiempo remunerado y que el empleado utiliza a su libre albedrío para actividades recreativas, culturales, etc.

PARÁGRAFO 3: Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos (2) secciones, con intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

JORNADA ESPECIAL.

El empleador y el colaborador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

JORNADA LABORAL FLEXIBLE.

El empleador y el colaborador podrán acordar la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo cuatro (04) 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 am a 10:00 pm.

PARÁGRAFO 1. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del colaborador, contratarlo para la ejecución de dos turnos el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo, de conformidad con lo previsto en el Artículo 161 del CST en concordancia con la ley 789 del 2002.

PARÁGRAFO 2. Se deberá tener en cuenta que estas jornadas flexibles son acuerdos temporales e indefinidos para operar sin solución de continuidad, prohibiéndose el trabajo suplementario de diez (10) horas.

PARÁGRAFO 3. Lo anterior, sin perjuicio de lo contemplado en el Artículo 2 de la ley 2101 del 2021, mediante la cual se implementa la nueva jornada ordinaria de trabajo que tendrá una duración máxima de 42 horas a la semana, y que de conformidad con su Artículo 3 busca la implementación gradual de esta normatividad en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO VI:

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 17°. El artículo 160 del CST, modificado por el Artículo 01 de la ley 1846 del 2017 establece que: i) El trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis (6:00 am) y las veintiún horas (9:00 pm) y ii) el trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún horas (9:00 pm) y las seis horas (6:00 am).

PARÁGRAFO 1. DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO. En los casos donde por razón de las funciones que desempeña el empleado, el cargo sea de Dirección, confianza y manejo, las partes convienen en que el empleado está excluido de la regulación sobre jornada máxima legal, debiendo trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones.

ARTICULO 18°. Se considerará como trabajo suplementario o de horas extras el que se exceda de la jornada ordinaria y en todo caso el que se exceda de la máxima legal (Artículo 159 del C.S.T).

ARTICULO 19°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo 1, Decreto 13 de 1967).

ARTICULO 20°. Tasas y Liquidaciones de recargos.

En cuanto a las tasas y liquidaciones de recargos, se acogerá lo contemplado en el artículo 168 modificado por el artículo 24 de la ley 50 de 1990, así:

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

PARÁGRAFO 1. La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

PARÁGRAFO 2. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus colaboradores de acuerdo con lo establecido para tal efecto.

PARÁGRAFO 3. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos horas (02) días y doce (12) semanales, teniendo en cuenta que el patrono está obligado a entregar al colaborador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro, de conformidad con el artículo 162 del C.S.T.

ARTICULO 21°. DESCANSO EL DÍA SÁBADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas (02), 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 de acuerdo con lo establecido en el artículo 164 del C.S.T

CAPITULO VII:

IMPLEMENTACION GRADUAL DE NUEVA JORNADA MAXIMA LABORAL.

Atendiendo las directrices normativas dictadas por el Gobierno Nacional, la empresa dentro del presente reglamento interno de trabajo contempla la implementación gradual de la nueva jornada máxima legal laboral, que tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual a cuarenta y dos (42) horas, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los colaboradores, de conformidad con la ley 2101 del 2021.

ARTICULO 22°. IMPLEMENTACIÓN GRADUAL. El empleador de manera gradual podrá implementar la disminución de la jornada laboral de conformidad con el artículo 3 de la ley 2101 del 15 de Julio del 2021 en los siguientes términos:

1. Transcurridos dos (02) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (01) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
2. Pasados tres (03) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
3. A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (02) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.

PARÁGRAFO 1. Lo anterior, teniendo en cuenta también, las potestades del empleador de modificar la jornada laboral de acuerdo con las necesidades e intereses de la empresa, con sujeción a la normatividad vigente.

CAPITULO VIII.

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 23°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo colaborador tiene derecho al descanso remunerado de los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso, según el calendario anual lo indique.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente trasladará al lunes. No obstante, estas fechas estarán sujetas a los cambios o modificaciones autorizadas por el Gobierno Nacional y/o autoridad competente.

Las prestaciones y derechos que para el colaborador origine el trabajo en los días festivos, se recomerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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 laborales de la semana, el colaborador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Art. 26, numeral 5° de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 24°. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. De conformidad con el Artículo 179 del C.S.T modificado por el Artículo 26 de la ley 789 del 2002, se tienen en cuenta las siguientes determinaciones que regulan el trabajo dominical y festivo:

1. El trabajo en domingo y festivo se remunera 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 con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1. El colaborador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio los días sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador deberá fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de colaboradores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T), sin perjuicio de los turnos contemplados para el personal de producción y/o operativo de que trata el artículo 16 del presente reglamento.

ARTICULO 25°. El descanso en los días domingo y los demás expresados con anterioridad, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la ley 50 de 1990).

ARTICULO 26°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T).

CAPITULO IX. VACACIONES REMUNERADAS.

ARTICULO 27°. Los colaboradores que hubieren presentado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas de conformidad con lo preceptuado en el artículo 186 del CST.

ARTICULO 28°. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a mas tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del colaborador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al colaborador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

PARÁGRAFO. Se debe tener en cuenta, que la empresa en calidad de empleador deberá llevar un registro especial de vacaciones en el que se anote la fecha de ingreso al establecimiento de cada colaborador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas, de conformidad con el artículo 5 del Decreto 13 del 67.

PARÁGRAFO. En caso de que se presente interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el colaborador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 29°. El empleador y el colaborador, podrá acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, tomándose como base el ultimo salario devengado por el colaborador.

ARTICULO 30°. Acumulación de vacaciones. De conformidad con el artículo 190 del C.S.T, el colaborador gozará anualmente por lo menos de seis (06) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

PARÁGRAFO 1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por dos años.

PARÁGRAFO 2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (04) años, cuando se trate de colaboradores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presenten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

PARÁGRAFO 3. Si el colaborador goza únicamente de seis (06) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores.

PARÁGRAFO 4. El colaborador de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un remplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia del patrono.

Si este ultimo no aceptare el candidato indicado por el colaborador y llamare a otra persona a remplazarlo, cesa por ese hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTICULO 31°. Remuneración en época de vacaciones.

De conformidad con el articulo 192 del C.S.T, la remuneración en época de vacaciones se regula así:

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

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los colaboradores tendrán derecho al pago de vacaciones de proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea, de conformidad con el articulo 3 de la ley 50 de 1990.

CAPITULO X:**PERMISOS.**

ARTICULO 32°. La empresa concederá a sus colaboradores 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 debidamente comprobada por el empleado, 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, pero el empleado debe tener presente su compromiso y responsabilidad con la empresa a fin de tratar de ser lo más oportuno posible para no causar perjuicios.

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 compañeros de trabajo.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. (Numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

PARÁGRAFO 1. Cuando el colaborador solicita el permiso para asistir a una cita médica, debe hacer entrega al departamento de gestión Humana, constancia de su asistencia, en un tiempo no mayor a 3 días hábiles posterior al permiso concedido

CAPITULO XI. LICENCIAS.

ARTICULO 33°. Licencia de luto: conceder al colaborador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vínculo laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto de que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO 1. Esta licencia, en el entendido que también incluye a los parientes del trabajador en el segundo grado civil, de conformidad con la Sentencia C-892 del 31 de diciembre del 2012.

ARTICULO 34°. Licencia de maternidad: Toda colaboradora y/o trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

La trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

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

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

ARTICULO 35°. Licencia de paternidad: El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

- ✓ Licencia parental compartida: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre. Las mujeres pueden

ceder máximo seis (6) de las 18 semanas de licencia, ya que las primeras 12 son intransferibles. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante la Compañía, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. **(Parágrafo 4 artículo 2, ley 2114 de 2021).**

ARTICULO 36°. Licencia parental flexible de tiempo parcial: La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. (Parágrafo 5 artículo 2, ley 2114 de 2021)

CAPITULO XII.

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 38°. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador y/o colaborador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

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

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

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

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 39°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, CST).

ARTICULO 40°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, CST). Para lo cual, el pacto de remuneración es quincenal y mensual, y su cancelación por periodo vencido.

ARTICULO 41°. El salario se pagará al colaborador 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 (artículo 134, CST).
3. El pago se hace en periodos quincenales, para todo tipo de colaboradores, salvo estipulación expresa en contrario.

CAPITULO XIII:

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

ARTICULO 42°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 43°. Los servicios médicos que requieran los colaboradores serán prestados por las EPS, Administradora de Riesgos Laborales a través de la Institución Prestadora de Salud (I.P.S.) en la que se encuentren afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 44°. Todo colaborador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 45°. Los colaboradores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. 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.

ARTICULO 46°. Los colaboradores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1: El grave incumplimiento por parte del colaborador de las instrucciones, reglamentos, políticas y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo 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 colaboradores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

PARÁGRAFO 2. Responsabilidades de los colaboradores hacia el SGSST: Los colaboradores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

- 1) Procurar el cuidado integral de su salud, incluyendo; solicitar y asistir a las citas médicas con IPS, EPS, ARL y cumplimiento de pausas activas.
- 2) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- 3) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- 4) Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- 5) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- 6) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

PARÁGRAFO 3: Además de otras que establece este reglamento, está terminantemente prohibido a todo colaborador:

- 1) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2) Remover, sin autorización, los resguardos y protecciones de las máquinas, útiles de trabajo e instalaciones.
- 3) Alterar, dañar, destruir los equipos y elementos de protección personal, de seguridad en el trabajo o negarse a usarlos sin motivo justificado.
- 4) Alterar, dañar o destruir los avisos y advertencias sobre condiciones, sustancias, productos y lugares peligrosos.
- 5) Hacer juegos o dar bromas que pongan en peligro la vida, salud integridad personal de los compañeros de trabajo o de terceros; y
- 6) Manejar, operar o hacer uso de equipo y herramientas de trabajo para las cuales no cuenta con autorización y conocimientos.

ARTICULO 47°. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO 48°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 49°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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 laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 50°. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, en este caso sólo está obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el empleado el aviso correspondiente o por haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 51°. 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 No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTICULO 52°. En caso de accidente de trabajo, el **COLABORADOR** en el evento que sea viable deberá informar inmediatamente al jefe de la respectiva dependencia, o su representante, quien a su vez ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios a los integrantes de la brigada de emergencia y reportará el accidente de trabajo a la ARL respectiva, quien le dará las indicaciones pertinentes. Si el evento es de gravedad y no se puede seguir el protocolo mencionado, se buscará por cualquier medio la intervención de la brigada de emergencia.

ARTICULO 53°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes e indicará a su jefe inmediato, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 54°. La empresa deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual, deberán en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales.

Teniendo en cuenta que, Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la 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 dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 55°. En todo caso, y para todos los efectos, tanto la empresa como los colaboradores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 o normas que regulen el Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO 1. Se enuncia la normatividad mas relevante dentro del marco general del Sistema de Riesgos Profesionales, sobre la cual el EMPLEADOR tendrá en cuenta al momento de ejecutar y/o decidir sobre asuntos dentro de la empresa que tengan que ver con estas directrices: Ley 1580, 1574, 1562 del 2012, ley 828 de 2003, ley 789 del 2002, ley 378 de 1997, y ley 100 de 1993.

CAPITULO XIV.**PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTICULO 56°. Los trabajadores y/o colaboradores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores y compañeros.
2. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa, ejecutando los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
3. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
4. 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.
5. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
6. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
7. Hacer uso adecuado de los elementos de seguridad y protección que en determinado caso se le den para el desempeño normal de sus funciones.
8. Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las ordenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
9. Observar estrictamente las disposiciones de la Empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad domestica y similar conforme al presente reglamento y demás procedimientos internos de la empresa.
10. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus colaboradores.
11. Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de la Empresa.

12. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la empresa lo requiera, utilizar la dotación suministrada.
13. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la empresa.
14. Participar en las actividades y apoyar al empleador en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
15. Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

PARÁGRAFO: el incumplimiento de cualquiera de los deberes a que se refiere este artículo constituye falta grave con las consecuencias señaladas en este reglamento.

CAPITULO XV:

ORDEN JERARQUICO

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

1.	Gerente.
2.	Gerencia Comercial, Gerencia Financiera, Gerencia Producción, Gerencia Estrategia y Calidad, Gerencia Cadena de abastecimiento, Gerencia Talento Humano, Gerencia de Ventas internacionales
3.	Líder de Contabilidad, Líder Tesorería, Líder Cartera Líder Ventas Internacionales, Líder de Ventas nacionales, Líder de Seguridad, Líder de Compras e importaciones, Líder Diseño y Desarrollo, Inspector de laboratorio
4.	Coordinadores Despachos, Coordinador de Taller, Coordinadora de Contratación, Facturación
5.	Coordinador de Compras, Coordinador de Sistemas.
6.	Asesores Comerciales, Supervisores
7.	Operario Cedi, Auxiliares, Operarios de planta, Conductor, Auxiliares de control

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

Gerente, Subgerente, Gerentes de las diferentes áreas de la empresa, Jefe de Recursos Humanos.

CAPITULO XVI.**LABORES PROHIBIDAS.**

ARTICULO 58°. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, de conformidad con el artículo 242 del C.S.T.

ARTICULO 59°. Los menores de diez y ocho (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, de conformidad con el numeral 3 del artículo 242, modificado parcialmente mediante Sentencia C-586 del 2016.

ARTICULO 60°. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO 1. 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 la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe

su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989, Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la Adolescencia- y Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de diecisiete (17) podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche quedando a cargo del empleador velar por las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente (Artículo 114 ley 1098 del 2006).

CAPITULO XVII.

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS COLABORADORES.

ARTÍCULO 61°. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los colaboradores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los colaboradores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al colaborador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al colaborador 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al colaborador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el colaborador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las colaboradoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los colaboradores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al colaborador en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

16. Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo al interior de la empresa conforme a la Ley 884 de 2012, solo en las actividades que se requieran.

17. Apoyar las recomendaciones realizadas por el Comité de convivencia laboral en el marco de la ley 1010 del 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012. En este sentido, abstenerse de practicar conductas que constituyan acoso laboral descritas en la Ley 1010 de 2006 y enumeradas a continuación:

- Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el

trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

18. Establecer las políticas para dar cumplimiento y aplicabilidad a la ley 1616 de 2013 que establece la salud mental en el Trabajo.

19. Establecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecido en el Decreto 1443 del 2014.

ARTICULO 62°. Son obligaciones especiales del colaborador de conformidad con el artículo 58 del CST, las siguientes:

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

2. Cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador e igualmente con el Sistema de Gestión de calidad implementado.

3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente 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 cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

8. Atender adecuadamente a los usuarios o clientes de la firma, de acuerdo con los códigos, procedimientos, manuales e instrucciones del EMPLEADOR.

9.Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

10.Avisar a la empresa específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.

11.Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad e inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario, se consolidará la violación a sus obligaciones laborales, y la empresa, deberá proceder a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias a las que haya lugar.

12.Usar de manera permanente los uniformes y las dotaciones suministradas por la empresa, sin renunciar a ellos y manteniendo así la imagen corporativa de la misma.

10. Mantener limpio y ordenado, según las circunstancias, su sitio de trabajo, y en general, colaborar para evitar el desorden o desaseo.

11. Permanecer en la Clínica, Hospital, etc, que dispongan los médicos en caso de enfermedad, accidente, o lesión sujetándose al respectivo tratamiento.

12. Cuidar su salud y propender por el mejoramiento intelectual, moral y físico, como también fomentar el espíritu de compañerismo, colaboración y mutuo entendimiento.

13. Enseñar e instruir a otros en las labores que desempeñen, pues, solamente si la experiencia personal en el trabajo y conocimientos especiales se transmiten de unos a otros, se podrá obtener la base para un verdadero entrenamiento y superación personal.

14. Observar las instrucciones de manejo y manipulación de los vehículos, artículos, materiales, máquinas, herramientas y equipos, para evitar deterioro, daño o pérdida de los mismos.

15. Dar aviso inmediato de cualquier accidente o daño que sufran los artículos, materiales, equipos, herramientas, máquinas, vehículos o elementos de trabajo de propiedad de la empresa.

16. Chequear o revisar cuidadosa y diligentemente a su terminación, todo trabajo o tarea que se le designe para asegurarse que cumplió las instrucciones o especificaciones correspondientes.

17. Cumplir todas las políticas que establezca la empresa.

18. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. Que pertenezcan a la empresa y que corresponden a la responsabilidad que asume cada colaborador con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales, jurisprudenciales y empresariales.

21. La colaboradora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo de la trabajadora, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad.
22. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la institución respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.
23. Utilizar unicamente el software adquirido legalmente por la Empresa.
24. No dar o autorizar la clave personal entregada por la Empresa, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aun luego de la terminación del mismo.
25. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.
26. Asistir a todas las capacitaciones programadas por la ARL y/o el Sistema de Gestión en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
27. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Compañía toda su atención, capacidad normal de trabajo.
28. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la Compañía lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras, trabajo suplementario y en días festivos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
29. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral, de las sumas pagadas de demás, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.
30. Someterse a los requisitos y registros indicados por la Compañía en la forma día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
31. Las demás que resulten por la naturaleza del contrato de trabajo o que estén previstas en las normas legales.

ARTICULO 63°. 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 de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c) El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
- d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la 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 en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la 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 aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, CST).

ARTICULO 64°. Se prohíbe a los trabajadores de conformidad con el artículo 60 del CST:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, archivos magnéticos, libros, documentos, herramientas, materias primas o productos sin la debida autorización. Todos los artículos o elementos mencionados deberán tener autorización de salida de la empresa, por la persona debidamente autorizada para tal fin.

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

PARÁGRAFO 1. Se debe entender esta prohibición en el entendido de que el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.

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, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar 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.

9. Omitir o violar los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa.

10. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los clientes o circunstancia análogos pertenecientes al **EMPLEADOR**.

11. Expresamente se prohíbe a los empleados que dispongan de la mercancía y los elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros ya que lo anterior representa un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del empleador. De manera especial se hace mención a las políticas comerciales que benefician a los clientes.

12. Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.

13. Retirarse de su trabajo u ocuparse en cosas distintas a sus labores durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización del jefe inmediato.

14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, la de terceras persona, o que amenacen o perjudiquen los equipos, elementos, edificios, almacén, bodegas, vehículos, tales como fumar, introducir sustancias o elementos peligrosos a las instalaciones de la empresa, portar y utilizar el celular en la planta de producción y almacén de producto terminado, no utilizar los elementos de protección personal que la empresa suministre para la realización de los trabajos, conducir a excesiva velocidad los vehículos de la empresa y contravenir cualquier otra regla de seguridad o prudencia.

15. Cambiar los horarios de trabajo o trabajar horas extras sin autorización de la empresa.

16. Retirar los archivos o dar a conocer documentos o información sin permiso escrito de personal autorizado.

17. Rendir informaciones o declaraciones falsas que atenten contra los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades.

18. Pelear, provocar riñas, amenazar, intimidar, coaccionar, usar lenguaje irrespetuoso o indecente, para con sus compañeros o superiores dentro o fuera del trabajo.

19. Fijar o quitar leyendas o afiches de cualquier orden en los tableros, carteleras y muros de la empresa, sin el expreso permiso.

20. Confiar a otro trabajador la ejecución de su trabajo, operar equipos, manejar vehículos, utilizar herramientas o elementos de trabajo a él no asignados sin orden previa del supervisor respectivo.

21. El acoso sexual en cualquiera de sus formas.

Adicionalmente, se enuncian las siguientes prohibiciones a los vigilantes de la empresa, en procura de la seguridad e integridad de todos los que conforman la empresa.

22. Recibir materiales o suministros fuera de las horas de trabajo, salvo permiso previo o autorización en cada caso.

23. Dejar descargar mercancía o artículos para la empresa, sin antes haber dado aviso a la persona encargada del control y recepción de estos elementos.

24. Permitir el ingreso a la empresa de personas sin que tal ingreso haya sido autorizado por la dependencia respectiva a la que se dirija el visitante. Toda llamada a una persona solicitada por el visitante debe hacerse inmediatamente.

25. Salir antes de la terminación del turno.

26. Mantener la puerta abierta, excepto cuando sea estrictamente necesarios,

27. Mantener o fomentar corrillos con los compañeros de trabajo, obstaculizando el acceso a la compañía.

28. Mantener conversaciones con extraños, dar información de cualquier tipo que ponga en riesgo la seguridad de la empresa y de las personas.

29. Administrar y mantener en buen estado la bicicleta de mensajería y reportar cualquier inconformidad con la misma, al jefe de producción o jefe de almacén de producto terminado, según sea el caso.

30. Cumplir estrictamente las consignas de seguridad de la empresa.

CAPITULO XIX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 65°. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTICULO 66°. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, un llamado de atención verbal o escrito según determine la Empresa; por la segunda vez, en un periodo de sesenta (60) días, el retardo será considerado como una falta grave, con base en lo que dispone en el acápite de faltas graves.
- b) Tomarse más del tiempo estipulado en las horas de descanso, por primera vez implica un llamado de atención escrito o verbal según determine la Empresa; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días; por tercera vez, en un periodo de sesenta (60) días, será considerado como una falta grave, con base en lo que dispone en el acápite de faltas graves.
- c) La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, según el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención verbal o por escrito; por segunda vez, en un periodo de sesenta (60) días, suspensión en el trabajo hasta por tres días; por la tercera vez, en un periodo de sesenta (60) días, será considerado como una falta grave, con base en lo que dispone en el acápite de faltas graves. Se descontará el tiempo en que el trabajador no haya prestado sus servicios.

- d) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo por tres días. Si causa un perjuicio así sea mínimo en consideración del Empleador, la falta será considerada como grave, con base en lo que dispone en el acápite de faltas graves, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa; por segunda vez, en un periodo de noventa (90) días, cause o no cause perjuicio a la Empresa, será considerado una falta grave, con base en lo que dispone en el acápite de faltas graves. Los días no laborados no serán pagados dentro del salario del trabajador, debido a que existe ausencia de servicio.
- e) El hecho de no utilizar el uniforme o dotación y EPP completo de la empresa, durante la jornada de trabajo, implica por primera vez, llamado de atención por escrito, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- f) La omisión o la violación de los procedimientos del sistema de gestión de la calidad establecidos por la empresa, por primera vez implica suspensión en el trabajo hasta por tres días, por segunda vez implica suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

PARÁGRAFO 1: Las faltas para efectos de reincidencia, serán tenidas en cuenta todas las que se hayan presentado el mismo año de vigencia.

El valor de las multas impuestas por la empresa se consignará en una cuenta especial y será dedicada exclusivamente para otorgar premios o regalos para los trabajadores de la empresa.

ARTICULO 67°. Constituyen faltas graves del trabajador que constituyen justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo las siguientes:

- a) El retardo hasta de cinco (5) minutos por segunda vez, en un periodo de sesenta (60) días, el retardo será considerado como una falta grave.
- b) Tomarse más del tiempo estipulado en las horas de descanso por tercera vez, en un periodo de sesenta (60) días, será considerado como una falta grave.
- c) La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, según el turno correspondiente, sin excusa suficiente por la tercera vez, en un periodo de sesenta (60) días, será considerado como una falta grave.
- d) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, por primera vez, cuando cause un perjuicio así sea mínimo en consideración del Empleador, será considerada como falta grave; por segunda vez, en un periodo de noventa (90) días, cause o no cause perjuicio a la Empresa, será considerado una falta grave. Los días no laborados no serán pagados dentro del salario del trabajador, debido a que existe ausencia de servicio.
- e) La violación o incumplimiento por parte del trabajador, de los deberes, obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias y demás que promulgue la empresa, por tercera vez.

- f) La omisión o la violación de los procedimientos del sistema de gestión de la calidad establecidos por la empresa, por tercera vez.
- g) Tres sanciones disciplinarias que conlleven suspensión en el trabajo, durante el año vigente a la presentación de las faltas.
- h) Cualquier daño material o moral, causado por el trabajador a la empresa, a sus compañeros, a sus bienes muebles o inmuebles.
- i) La retención o disposición por parte del trabajador de dineros, documentos, títulos valores donde el beneficiario sea la empresa.
- j) La realización por parte del trabajador, de negocios particulares, cualquiera que sea su forma, valiéndose del nombre de la empresa o de la posición que ocupe en él.
- k) La presentación por parte del trabajador de cuentas de gastos ficticios, o adulterados, o sin los respectivos soportes contables, así sea por primera vez.
- l) La presentación a la empresa por parte del trabajador de vales para el cobro o reembolso de dinero, por concepto de servicios no prestados por terceros (taxis, coterros, mensajería, etc).
- m) Transportar personas en los vehículos de la empresa, sin previa autorización del superior inmediato.
- n) Utilizar los vehículos por fuera del tiempo de trabajo, o para labores diferentes a aquellas que deben cumplir los conductores en el desempeño de sus funciones.
- o) El acoso sexual comprobado a un compañero de trabajo.
- p) El porte o uso del celular en las áreas de producción y almacén.

PARÁGRAFO. La imposición de multas no impide que la Empresa prescinda del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de la multa se consignará en cuenta especial para dedicarla exclusivamente a premios o regalos para los colaboradores que mas puntuales y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 67°. FALTAS GRAVES CONTRA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN, USO DE INTERNET Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN.

El colaborador incurre en estas faltas cuando:

- a) Consigne una falsedad u omita total o parcialmente la verdad en cualquier documento, o aquel trabajador que conociendo sobre la falsedad o adulteración de cualquier documento lo use para favorecer el acceso a la calidad de cliente, o a cualquiera de los productos y servicios de la Empresa.

- b) Manipule la información distorsionando la verdad al servicio de Intereses particulares.
- c) Intente o logre causar daño a los equipos de informática, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información contenida en ellos o en los que se almacene o guarde la misma.
- d) No guardar los archivos digitales que corresponden a trabajo en la Unidad y carpeta del Disco Duro del computador que se le ha asignado, acorde a las políticas de la compañía.
- e) Llegue a proporcionar acceso a la red y/o a los sistemas de información de la empresa a usuarios y/o a equipos no autorizados previamente por el Área de Tecnología.
- f) Instale por su cuenta o por cuenta de un tercero, software, actualizaciones de software o archivos de datos sin la obtención previa del correspondiente permiso del Área de Tecnología y de los permisos correspondientes a derechos de autor. Esta prohibición incluye la instalación de software gratuito o de libre distribución.
- g) Hacer uso indebido del Drive, almacenamiento en la nube, y del correo electrónico, desconociendo las políticas de seguridad establecidas por la compañía.
- h) No Informar a la compañía, el cambio de contraseña de su correo corporativo y del acceso al escritorio de su computador corporativo y demás claves a las que tenga acceso por el uso de su cargo.
- i) Transmitir información clasificada, información de uso exclusivo de la Empresa o información privilegiada.
- j) Copiar, editar, entregar información de bases de datos de clientes y de terceros.
- k) Realizar transferencia o transmisión de datos sin la autorización del empleador.
- l) Envía mensajes de contenido pornográfico o que vayan en contra de la moral y/o de los principios de la ética ciudadana, el bullying o ejecutar cualquier acto que se encuentre tipificado como delito, empleando los canales de comunicación y/o equipos de la Empresa.
- m) Recoger datos personales de forma engañosa y fraudulenta.
- n) Divulgar datos personales, fuera de los casos permitidos.
- o) Tratar datos personales sin mediar autorización para ello.
- p) Lograr desarrollar conductas que ocasionen Violación al secreto bancario.
- q) Producir la violación a la reserva sobre la información de uso confidencial de la Empresa. Se considerará como información de uso confidencial de la Empresa, cualquier información, observación, datos, material escrito, registro, documento, dibujo, fotografía, disposición, programas de computador, software, multimedia, programas fijos, formatos, protocolos, invención, descubrimiento, mejora, desarrollo, instrumento, máquina, aparato, aplicación, diseño, trabajo de paternidad literario, logo, sistema, idea promocional, lista de clientes, necesidad del cliente, práctica, información de costos y/o precios, procesos, pruebas, concepto, fórmulas, métodos, información

de mercado, técnicas, secreto de captación, colocación, producto y/o la investigación relacionada con el desarrollo de investigación real o previsto, productos, organización, control de comercialización, publicidad, negocio o fondos de la Empresa, sus proveedores, sus clientes o entidades relacionadas. Esta prohibición incluye el extraer archivos con información confidencial por cualquier medio, ya sea diskette, memorias extraíbles (USB), Internet, reportes impresos, almacenamiento en la nube, etc.

ARTICULO 68°. FALTAS GRAVES EN EL MANEJO DE RECURSOS FINANCIEROS.

Incorre en estas faltas el trabajador que:

- a) Ocasionar la grave violación de las normas, políticas o procedimientos establecidos por la ley o por las directivas de la Empresa para el manejo de los recursos financieros.
- b) Recibir dineros de manos de clientes y guardarlos para sí o para darles un uso contrario a la voluntad de la persona que lo entregó con el fin de obtener un beneficio de carácter económico, incurre en esta falta aún en el caso que este beneficio no se produzca.
- c) No reportar irregularidades en el manejo de los dineros a su cargo.
- d) Destinar dineros de la compañía para fines distintos de los asignados.
- e) No entregar a la persona encargada los dineros en efectivo o cheques que los clientes remitan.
- f) No validar los gastos o ingresos a través de los documentos contables pertinentes (ejemplo: comprobantes de ingreso, egresos, facturas, etc.)
- g) No entregar los reportes contables y las legalizaciones de gastos en las fechas requeridas por la compañía.
- h) No reintegrar los dineros sobrantes entregados para el ejercicio de sus funciones.
- i) La falta de gestión en la tramitación de las facturas y/o cuentas indispensables para los pagos que los clientes deban hacer en favor del empleador.

ARTICULO 69°. FALTAS GRAVES CONTRA EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Incorre en estas faltas el colaborador que:

- a) No suministre información de forma clara, veraz y completa acerca de su salud, así mismo incurrirá en esta falta quien no se pronuncie al respecto, omita o entregue información parcial sobre su estado de salud.
- b) No procure el cuidado integral de su salud física y psicológica; incluidas no solicitar o dejar de asistir a citas médicas con IPS, EPS, ARL.
- c) Incumplimiento de las recomendaciones de medicina laboral de EPS, ARL u otra entidad del Sistema de Seguridad Social Integral.
- d) Incumplimiento de las restricciones de medicina laboral de EPS, ARL u otra entidad del Sistema de Seguridad Social Integral.

- e) Incumplimiento de las pausas activas de medicina laboral de EPS, ARL u otra entidad del Sistema de Seguridad Social Integral.
- f) Cualquier acción u omisión que ponga en peligro la integridad física o psicológica del trabajador, sus compañeros de trabajo, visitantes, contratantes, contratistas o terceros.
- g) No reportar los accidentes e incidentes de trabajo.
- h) No reportar las enfermedades laborales.
- i) Mentir, entregar información falsa o parcialmente cierta en la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- j) No Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- k) Incumplir con los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- l) No utilizar los Elementos de Protección Personal para el desarrollo de sus labores o mientras se requiera.
- m) Alterar, dañar, destruirlos equipos y elementos de protección personal, de seguridad en el trabajo o negarse a usarlos.
- n) Alterar, dañar o destruir los avisos y advertencias sobre condiciones, sustancias, productos y lugares peligrosos.
- o) Hacer juegos o dar bromas que pongan en peligro la vida, salud e integridad personal de los compañeros de trabajo o de terceros.
- p) Manejar, operar o hacer uso de equipo y herramientas de trabajo para las cuales no cuenta con autorización y conocimientos.
- q) Incurrir en cualquier conducta constitutiva de Acoso Laboral determinada en la ley 1010 de 2006 y sus normas complementarias.
- r) No participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- s) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTICULO 70°. FALTAS GRAVES CONTRA LOS ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA Y MANEJO DE INVENTARIOS.

Se incurre en este tipo de faltas, cuando el colaborador:

- a) No realizar inventarios cíclicos, mensuales o semestrales según corresponda con su perfil de cargo.

- b) Abstenerse, callar u omitir la justificación de las diferencias en los inventarios de la compañía.
- c) Falta de control interno permanente para garantizar que los activos y mercancías de la compañía no sufran pérdidas o deterioros.
- d) Dar de baja sin justificación activos de la empresa o sin cumplir el procedimiento diseñado para esta finalidad.
- e) Dejar vencer o deteriorar mercancías sin notificarle al empleador de dicha situación.
- f) No reportar la lenta rotación de mercancías, productos obsoletos o averiados.
- g) Dejar de reportar el Stock mínimo de inventarios.
- h) Incumplir el procedimiento para el almacenamiento de mercancías en la Bodega.
- i) Sustraer Bienes de la empresa.
- j) Darle una destinación diferente para lo cual fue entregado a bienes de la compañía.
- k) No revisar las mercancías que lleguen a recibirse.
- l) No actualizar la base de datos, software o sistema de manejo de inventarios.
- m) No garantizar las condiciones de calidad y bioseguridad del producto.
- n) No portar el uniforme en perfectas condiciones de aseo y limpieza.
- o) No mantener una excelente presentación personal.
- p) El deficiente control sobre los bienes, equipos o recursos disponibles para ejecutar las labores, así como las diferencias en los inventarios de los mismos presentados al empleador.

ARTICULO 71°. FALTAS GRAVES QUE DAN AUTOMATICAMENTE POR TERMINADO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA.

Las siguientes son las faltas graves que teniendo en cuenta el debido proceso, la proporcionalidad de falta- sanción, la dignidad humana y la igualdad terminan automáticamente el contrato individual de trabajo:

- a) Ocupar tiempo, dentro de la jornada de trabajo, para asuntos ajenos a las labores que les han sido encomendadas.
- b) Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participen o no de ellas.
- c) Presentarse a trabajar y/o trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga, influencia de narcóticos o drogas estimulantes.

- d) Hacer durante el trabajo, propaganda político electoral o contraria a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier otro acto que signifique coacción de las libertades que establece la Constitución Política.
- e) Recibir en horas de trabajo visitas de carácter personal, salvo casos urgentes.
- f) Hacer juegos o dar bromas que pongan en peligro la vida, salud e integridad personal de los compañeros de trabajo o de terceros o que contribuyan a quebrantar la cordialidad y mutuo respeto que deben ser normas en las relaciones del personal de la empresa, así como mantener conversaciones innecesarias con éstos o con terceras personas en perjuicio, o con demora de las labores que están ejecutando.
- g) Traer radios, novelas u objetos similares para usarlos durante la jornada de trabajo, que genere distracción al empleador y trabajadores.
- h) Proferir insultos o usar vocabulario incorrecto.
- i) Usar utensilios, máquinas, útiles, materiales y herramientas propiedad de la empresa para fines ajenos a la realización del trabajo.
- j) Hacer negocios personales dentro del centro de trabajo.
- k) Introducir o sacar paquetes personales de la empresa sin mostrar su contenido al patrono o sus representantes.
- l) Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas, productos y equipos sin previo permiso.
- m) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la Ley, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas y útiles propios del trabajo.
- n) Tratar de resolver por medio de la violencia, de hecho, o de palabra, las dificultades que surjan durante la realización del trabajo o permanencia en la empresa.
- o) Intervenir oficiosamente cuando un jefe llame la atención a un subalterno.
- p) Burlarse de un cliente, hacer bromas con sus compañeros de trabajo o con terceras personas, que puedan motivar molestias o malos entendidos con el público.
- q) Prestar servicios similares a los que ha estado prestando a esta empresa, en otro establecimiento similar, durante el período de vacaciones o de cualquier otro descanso remunerado; así como realizar trabajos que evidentemente signifiquen competencia para la empresa, después de cumplida la labor diaria.
- r) Vender productos o material de la empresa, recibir devoluciones o tramitar reclamos sin previa autorización del patrono o sus representantes.
- s) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o terceras personas; a que amenacen o perjudiquen las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.

- t) Fumar en los sitios, actividades u horas en que el empleador indique que está prohibido hacerlo.
- u) Salir del lugar del trabajo durante las horas laborales sin permiso expreso del superior.
- v) Ingerir bebidas alcohólicas o consumir drogas u otras sustancias enervantes o alucinógenas en horas de trabajo.
- w) Dejar ingresar a personal ajeno a la empresa sin la previa autorización.
- x) 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.
- y) Usar de la dotación en actividades diferentes a las estipuladas en el cargo.
- z) Presentarse en el sitio o lugar de trabajo con ropa que no corresponda a la dotación suministrada por la empresa.
- aa) Introducir sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas.
- bb) Constreñir o inducir a los suscriptores y/o usuarios, clientes o proveedores a dar o prometer al mismo trabajador o a un tercero, dinero o cualquier otra utilidad indebidos, o los solicite.
- cc) Recibir para sí o para otro, de los suscriptores y/o usuarios, clientes o proveedores dinero u otra utilidad, o aceptar promesa remuneratoria, directa o indirecta, por acto que deba ejecutar en el desempeño de sus funciones.
- dd) Recibir o solicitar a los suscriptores y/o usuarios, clientes o proveedores dinero u otra utilidad, o aceptar promesa remuneratoria, directa o indirecta, para retardar u omitir un acto propio de sus funciones, o para ejecutar uno contrario a sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
- ee) Omitir en los informes rendidos al empleador la existencia de fraudes comprobados o cualquier otro tipo de irregularidades durante las inspecciones realizadas.
- ff) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en ejercicio de sus labores, contra los suscriptores y/o usuarios, clientes, proveedores, terceros o el personal de la empresa contratante.
- gg) Toda pérdida de los sellos de seguridad y/o la negligencia o imprudencia en su manejo.
- hh) Todo daño o pérdida de las facturas, actas de inspección y/o de revisión y/u órdenes de trabajo, equipos, herramientas, elementos y materiales de trabajo suministrados para la ejecución de la labor.
- ii) La instalación de sellos de seguridad, equipos o materiales diferentes a los suministrados o autorizados por la empresa contratante o el empleador.
- jj) No devolver al empleador los sellos de seguridad retirados de los medidores de los suscriptores y/o usuarios.
- kk) No entregar oportunamente al empleador las actas, los documentos diligenciados y la información recolectada durante la ejecución de la labor.

- ll) No entregar oportunamente las facturas y demás documentos a los suscriptores y/o usuarios, clientes o proveedores.
- mm) Entregar información no veraz en las lecturas, actas e informes rendidos al empleador.
- nn) Efectuar en forma extemporánea la labor encomendada, delegar o subcontratarla, sin autorización expresa y por escrito del empleador o su representante.
- oo) No cumplir con los indicadores de desempeño o de productividad que previamente señale la empresa y que le hayan sido comunicados.
- pp) Realizar para los suscriptores y/o usuarios, clientes o proveedores trabajos no autorizados por la empresa.
- qq) No entregar en los plazos establecidos, los antecedentes solicitados por los clientes o proveedores.
- rr) La no entrega oportuna de actas, informes, medidores, materiales de propiedad del cliente, balances y cualquier otro elemento indispensable para la liquidación de los pagos que la empresa contratante deba hacer en favor del empleador.

CAPITULO XX.

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

ARTICULO 72°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria la empresa deberá cumplir con el siguiente procedimiento.

1. Formulación de cargos: Una vez determinado por la empresa la apertura del proceso disciplinario, se deberá notificar al colaborador implicado de la citación de descargos, donde establecerá los hechos o conductas que motivaron la apertura del mismo. De igual manera, se le comunicará los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes/obligaciones a que estas conductas dan lugar, las cuales deberán estar preestablecidos en el contrato laboral, manual de funciones, perfil de cargo, las políticas y procedimientos de la empresa, la ley, u en órdenes del personal que represente la empresa o en este reglamento interno de trabajo y ser indicadas al colaborador con absoluta claridad, así como la calificación provisional de las conductas cometidas y las pruebas que motivaron la apertura del proceso disciplinario, propendiendo por la protección del debido al proceso del mismo.

PARÁGRAFO 1. A la reunión o diligencia, el trabajador podrá asistir con:

- a) Dos representantes del sindicato, si en la empresa lo hubiere, o con dos compañeros de trabajo escogidos por él.
- b) La presencia de los testigos que considere oportunos para probar su eventual defensa, si los hubiere.
- c) La presencia y asistencia legal que requiera, si lo considera oportuno.

2. Traslado de pruebas: La empresa deberá comunicar al trabajador implicado las pruebas en las que se basa para la imputación y sobre las cuales se motiva la imposición de un proceso disciplinario, otorgando un término prudencial para controvertirlas y allegar las que crea pertinentes, velando en todo momento porque el trabajador ejerza su derecho a la defensa.
3. Diligencia de descargos: Puesto en conocimiento del colaborador las circunstancias de modo, tiempo y lugar que dieron origen al proceso disciplinario, este deberá contar con el espacio oportuno para poder presentar de manera verbal y escrita sus descargos, así como la presentación de las pruebas que tenga a su favor.

PARÁGRAFO 2. La empresa en la diligencia de descargos deberá permitir al colaborador el reconocimiento y contradicción de las pruebas que sustentan la imputación.

PARÁGRAFO 3. La empresa levantará un acta de la diligencia de descargos, como constancia de lo sucedido, la cual se deberá firmar por todos los que asistieron. Si alguno de los asistentes se negare a firmar, se llamará a dos testigos que den fe de lo sucedido.

- a) Imposición de la sanción: Agotados los descargos, la Compañía a o quien a esta represente tomará una decisión motivada, congruente y proporcional a la falta cometida basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. La decisión podrá ser desde un llamado de atención, una suspensión al contrato de trabajo o la terminación del mismo con justa causa, en dicha imposición deberá indicarle las obligaciones contractuales, legales o de este reglamento interno de trabajo en las cuales han sido previstas las faltas imputadas.

Si procede una sanción, esta deberá ser proporcional a la falta, sin desconocer los principios de dignidad humana e igualdad.

- b) Notificación de la sanción: La empresa notificará por escrito la decisión al colaborador, el cual deberá firmar el recibido, si se negare la empresa solicitará a dos testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.
- c) Doble instancia. El colaborador inconforme con la decisión adoptada podrá controvertirla acudiendo a la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

CAPITULO XXI.

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTICULO 73°. Los reclamos de los colaboradores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: jefe de recurso humano o su suplente; quienes oirán y resolverán con justicia y equidad y/o remitirán o re direccionará el caso con la persona competente cuando el manejo de la situación no esté dentro de sus funciones o facultades.

ARTICULO 74°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el colaborador o colaboradores pueden recurrir a las instancias superiores de acuerdo con el orden jerárquico establecido, con excepción de los funcionarios directivos señalados como facultados para imponer sanciones, ya que no pueden ser juez y parte.

CAPITULO XXII.**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL
Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

ARTÍCULO 75°. Definición. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de la Compañía, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTICULO 76°. Modalidades. El acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades generales, de conformidad con la ley 1010 del 2006:

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

ARTICULO 77°. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral.

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de las causales

- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
- d) Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar deliberadamente o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTICULO 78°. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Compañía.
- j) La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la Compañía, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.

- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás colaboradores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedir las.
- n) Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

ARTICULO 79°. Conductas que NO constituyen acoso laboral.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Compañía o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Compañía o institución.
- e) Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
- f) La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N. g. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- g) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTICULO 80°. Medidas preventas y correctivas del acoso laboral.

La empresa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1. La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, ante su superior inmediato, en caso tal de no ser este el denunciado, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. El supervisor que reciba la denuncia deberá citar a la parte denunciada, y escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

PARÁGRAFO 2. El programa de conciliación y apoyo a la víctima de acoso laboral, contará con personal calificado en el área de incidencia, el cual, mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante.

El programa se estructura en cuatro (4) fases:

- a) Primera Fase: Valoración: Entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada partícipe, podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Estos se desarrollarán ante un Comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados laboral o emocionalmente con ninguna de las partes.
- b) Segunda Fase: Esquematización: Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al denunciante. En esta fase se contemplan acciones y pautas que pueden enmendar daños causados.
- c) Tercera Fase: Conciliación: Entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de diálogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros, mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.
- d) Cuarta Fase: Seguimiento: La empresa en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro de los cánones de la legalidad, busca que el individuo víctima del acoso laboral se reincorpore sin perjuicios secundarios físicos o a su psique. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación pos evento.

PARÁGRAFO 3. Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad de la Compañía presentar ante el Inspector de Trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de la misma.

ARTICULO 81°. Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, consistente 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 en el trabajo.

En consecuencia, se tienen previstos los siguientes mecanismos:

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

ARTICULO 82°. Información a los colaboradores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

- 5) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Compañía.
- 6) 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 conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Compañía, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- 7) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Compañía para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 83°. Tratamiento sancionatorio y garantías.

Cuando entre las partes a saber, no se logre la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo a la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

CAPITULO XXIII:

IMPLEMENTACIÓN DE POLITICA DE PREVENCION Y ATENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO, DROGAS Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.

El presente capitulo, tiene como finalidad implementar una política de prevención del consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales de la empresa, garantizando un mejor desempeño de los colaboradores al aportar positivamente a su salud, permitiendo conservar la capacidad de trabajar y seguir siendo miembros activos y productivos de la empresa.

ARTICULO 84°. Medidas Preventivas.

Dentro de las medidas preventivas a tener en cuenta, se desarrollarán las siguientes:

- 1.Realización de talleres, conversatorios, video foros, chats sobre prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas dirigidas a los colaboradores en los espacios laborales.
- 2.Incorporación de medidas de control con el fin de prevenir situaciones de riesgo que puedan afectar la integridad de la población colaboradora, y la seguridad de los centros de trabajo.
- 3.Creación de un comité de prevención integral de uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas, el cual deberá estar integrado por: i) Representante legal de la empresa, ii) Médico encargado de la gestión de salud en el trabajo, iii) Técnico o Responsable de la Seguridad Industrial.

PARÁGRAFO 1. En cuanto a la población colaboradora que se encuentra bajo tratamiento o culminaron el tratamiento por consumo de drogas, la empresa deberá elaborar procedimientos y/o protocolos tendientes a la reinserción laboral.

PARÁGRAFO 2. Se advierte, que los colaboradores deberán asistir a todos los talleres y/o conversatorios que la Empresa fomente para implementar esta política, salvo justificación medica debidamente probada y demostrada hasta dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha y hora de estas actividades.

ARTICULO 85°. Prohibiciones.

En el marco de la implementación de esta política, se exponen las siguientes prohibiciones:

- 1.Se prohíbe el consumo de alcohol, tabaco y/o sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones o en función de la empresa **Indummelbra S.A.S**, así como su posesión y/o venta.

2. Se prohíbe que los colaboradores se presenten al sitio de trabajo o laboren en estado de embriaguez o bajo efectos del consumo o cualquier sustancia psicoactiva.

3. Se prohíbe la posesión, uso, distribución y venta de bebidas alcohólicas, en instalaciones o en función de **Indummelbra S.A.S.**

4. Se prohíbe que los colaboradores operen vehículos, maquinarias o medios de transporte durante su jornada laboral bajo los efectos del alcohol, drogas y/o alguna sustancia psicoactiva o medicamento que pudiera afectar su capacidad de manera segura.

5. Todos los colaboradores deben participar en las actividades convocadas por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, orientadas hacia la prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

6. Todos los colaboradores participarán y facilitarán la realización de las pruebas necesarias para esclarecer o para descartar indicios de abuso de drogas y/o alcohol durante el desempeño de sus funciones laborales.

7. Todos los colaboradores que tengan alguna prescripción médica que puede interferir en sus habilidades para realizar sus labores en forma segura y eficiente deberá reportarlo de forma anticipada a su jefe inmediato y talento humano.

PARÁGRAFO 1. Si bien el fundamento normativo sobre el cual se basan estas prohibiciones son proferidas por el Área Metropolitana de Bucaramanga para conservar el bienestar de sus funcionarios, en ella no se contempla limitación alguna para ser adoptada por el sector laboral privado, y por ende, se adopta a las necesidades e intereses de esta empresa.

PARÁGRAFO 2. Igualmente, se implementa esta política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas teniendo en cuenta la Resolución N° 1075 de 1992, Resolución 4225 de 1992, la ley 1335 de 2009, ley 1566 del 2012, ley 9 de 1979, ley 1566 de 2012, ley 1715 del 2015, la Resolución 4886 de 2018 y demás normas concordantes.

CAPITULO XXIV. SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES LABORALES.

ARTICULO 86°. Objeciones al reglamento de trabajo. El empleador publicará en la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los colaboradores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

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

Si no hubiere acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de

incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente, de conformidad con el artículo 17 de la ley 1429 de 2010.

**CAPITULO XXV.
PUBLICACIONES.**

ARTICULO 87°. Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. Una vez cumplida la obligación del artículo 120 del C.S.T, el empleador debe publicar el reglamento interno del trabajo en medio físico y electrónico. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**CAPITULO XXVI.
VIGENCIA**

ARTICULO 88°. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, CST).

**CAPITULO XXVII.
DISPOSICIONES FINALES.**

ARTICULO 89°. 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.

**CAPITULO XXVIII.
CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTICULO 90°. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, CST).

ARTICULO 91°. La empresa tiene su sede principal en la Calle 10A No. 45-02, Bogotá, D.C. – Colombia.

Fecha: Marzo del 2022.

**Eduardo Bustos Rocha
Gerente General.**

ANEXO No 1 POLITICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

La Gerencia General de Indummelbra S.A.S, Multiproyectos DMC SAS, Polyparts SAS ha definido y establecido una política de NO consumo de Alcohol, Drogas y Tabaquismo, para prevenir, mejorar y conservar el bienestar de los funcionarios, contratistas y subcontratistas y mejorar su calidad de vida, y que esto permita un adecuado desempeño y competitividad del personal, así como el fomento de hábitos de estilos de vida saludable. Además de mantener un ambiente sano y seguro, en cumplimiento de la siguiente normatividad: Ley 9 de 1979 en sus Artículos 84, 85 y 125, Ley 1335 de julio 21 de 2009, Ley 1566 de julio 31 de 2012, Decreto-Ley 1295 de 1994 Cap. 10 Art. 91 inciso b, Resolución 2400 / 79 Cap. III Art. 3 inciso f, Resolución 1075 de marzo 24 de 1992, Resolución 4225 de mayo de 29 de 1992. En línea con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y cuyo compromiso se basa en la protección de la seguridad y salud de sus funcionarios, contratistas y subcontratistas, se establecen las siguientes medidas:

- Se prohíbe el consumo de alcohol, tabaco y/o sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones o en función de la empresa **Indummelbra S.A.S, Multiproyectos DMC SAS, Polyparts SAS**, así como su posesión y/o venta.
 - Se prohíbe que los funcionarios, contratistas y subcontratistas, se presenten al sitio de trabajo o laboren en estado de embriaguez o bajo efectos del consumo o cualquier sustancia psicoactiva.
 - Se prohíbe la posesión, uso, distribución y venta de bebidas alcohólicas, en instalaciones o en función de **Indummelbra S.A.S, Multiproyectos DMC SAS, Polyparts SAS**.
 - Se prohíbe que los funcionarios, contratistas y subcontratistas; operen vehículos, maquinarias o medios de transporte durante su jornada laboral bajo los efectos del alcohol, drogas y/o alguna sustancia psicoactiva o medicamento que pudiera afectar su capacidad de manera segura.
 - Todos los funcionarios, contratistas y subcontratistas, debe participar en las actividades convocadas por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, orientadas hacia la prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.
 - Todos los funcionarios, contratistas y subcontratistas participarán y facilitarán la realización de las pruebas necesarias para esclarecer o para descartar indicios de abuso de drogas y/o alcohol durante el desempeño de sus funciones laborales.

- Todos los funcionarios, contratistas y subcontratistas, que tengan alguna prescripción médica que puede interferir en sus habilidades para realizar sus labores en forma segura y eficiente deberá reportarlo de forma anticipada a su jefe inmediato y talento humano.

Indummelbra S.A.S, Multiproyectos DMC SAS, Polyparts SAS es consciente que el alcoholismo, la drogadicción, el tabaquismo y el abuso de sustancias psicoactivas por parte de los funcionarios contratistas y subcontratistas, tienen efectos adversos en la capacidad de desempeño y afectan considerablemente la salud, seguridad, eficacia y productividad de los funcionarios y de la empresa en general.

La violación de cualquiera de los elementos expuestos en la presente política, constituye una falta grave según el reglamento interno de trabajo en su artículo 59 “Constituyen faltas graves del trabajador que constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo” numeral e). La violación o incumplimiento por parte del trabajador de los deberes, obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias y demás que promulgue la empresa, por tercera vez. Y en consecuencia de ello se aplicaría **su artículo 56** “Justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo” numeral k). Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

La política entrará en vigencia a partir de su firma y publicación en las instalaciones de la entidad y se aplica para todos los funcionarios contratistas y subcontratistas. Para los efectos de la presente política, se entiende por instalaciones todos los centros de trabajo, vehículos y terrenos que sean de propiedad de la entidad.

ANEXO 2 DECÁLOGO CODIGO ÉTICA

1. Mantener como guía de la actuación de la compañía **INDUMMELBRA S.A.S Y MULTIPROYECTOS DMC S.A.S** nuestra Visión y Misión.
2. Promover y respetar nuestros Valores y Principios Éticos Empresariales.
3. Ejercer nuestras actividades con apego a nuestros Principios de Conducta y Principios Departamentales.
4. Procurar la satisfacción del Cliente con nuestros servicios.

5. Mantener con nuestros proveedores una relación profesional y respetuosa, tomando decisiones basadas en los méritos del producto o servicio ofrecido.
6. Cuidar y aprovechar adecuadamente los bienes y recursos de nuestra compañía.
7. Respetar las leyes, normas y reglamentos.
8. Evitar el establecimiento de relaciones que impliquen conflicto de intereses.
9. Resguardar la información confidencial de nuestros Clientes, Proveedores y Empleados.
10. Participar activamente para la difusión y el cumplimiento del Código de Ética



INDUSTRIAS METALMECANICAS BRA
NIT 860.051.404-0

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO