



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CARNES DANNY SAS

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por **CARNES DANNY SAS** sociedad constituida mediante la Escritura Pública Número 2.637 otorgada en la Notaria Primera de Villavicencio, del 20 de junio de 2001, inscrita bajo el número 20020 del Libro IX de la Cámara de Comercio de Villavicencio, el 29 de junio de 2011, con matrícula mercantil número 83659, NIT 822.004.452-6, domiciliada en Villavicencio, para todas sus dependencias que existan en Colombia y las que se establezcan con posterioridad y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con cada uno de los trabajadores.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a ser empleado de la Sociedad deberá presentar hoja de vida escrita para registrarlo como aspirante, acompañada de los siguientes documentos:

- a) Copia ampliada de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, si es menor de edad.
- b) Los mayores de quince (15) años y menores de diez y ocho (18) años, deben entregar a la empresa la autorización escrita del Inspector de Trabajo, o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia;
- c) Tarjeta profesional o documento equivalente, acompañado del certificado de habilitación o de vigencia.
- d) Copia del Diploma de Bachiller o su equivalente, Profesional, Técnico o Tecnólogo, especialización, maestría, o doctorado.
- e) Certificado del último empleador, en donde señale cargo, tiempo del servicio.
- f) Licencia de conducción para automóviles o motocicletas para los cargos que requieran la conducción de vehículos automotores de la Empresa.
- g) Los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes en el momento de la contratación y aquellos que por política institucional se exigieran atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar.

PARÁGRAFO 1. Los requisitos adicionales para acceder a un cargo nuevo o que se encuentre vacante en la Sociedad deberán referirse a méritos o calidades de experiencia, profesión u ocupación. La Sociedad no podrá exigir a los aspirantes a ocupar un cargo requisitos limitantes de edad, sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, y opinión política o filosófica. (L.13/72. art.1). La Sociedad no exigirá a las aspirantes pruebas de laboratorio para determinar si están infectados por el virus de inmunodeficiencia humana VIH, ni de embarazo. (C.N., art.43; convenio número 111 de la



OIT, arts. Primero y segundo). **SALVO** cuando el ejercicio del cargo pueda afectar la condición de salud del trabajador(a), o existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en la salud del aspirante.

PARÁGRAFO 2. Si la Sociedad vincula al aspirante, éste deberá someterse a los exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión con el objeto de determinar su aptitud física y mental, y demás pruebas de idoneidad y de personalidad que la Sociedad estime convenientes, según el cargo a desempeñar.

PARÁGRAFO 3. Los adolescentes menores de dieciocho (18) años que aspiren a trabajar en la sociedad, necesitan autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, del Comisario de Familia o de la primera autoridad local a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia, y gozarán de las protecciones laborales consagrados en la Constitución Política, en los convenios internacionales ratificados por Colombia, en el régimen laboral colombiano, y en el Código de la Infancia y la Adolescencia. Se prohíbe el trabajo en la Sociedad de los adolescentes menores de quince (15) años. En el trabajo que desempeñen los adolescentes entre los quince (15) y dieciocho (18) años, la sociedad tomará las medidas necesarias para proteger su integridad personal física y psicológica.

PARÁGRAFO 4. El empleado comenzará a devengar su salario a partir de la fecha en que empiece a laborar efectivamente, una vez se hayan cumplido los requisitos de admisión señalados.

PARÁGRAFO 5. Cualquier inexactitud de los datos suministrados a CARNES DANNY SAS para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 7 Decreto 2350 de 1965, literal A Numeral 1.

CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

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

ARTÍCULO 4. 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 del Trabajo (Ley 188 de 1.959, art. segundo).

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador



2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación del empleador y aprendiz y derechos de éste y aquel (artículo 6° y 7°, Ley 188 de 1.959)
5. El apoyo del sostenimiento mensual.
6. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes

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

ARTÍCULO 7. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de **CARNES DANNY SAS**, un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Art. 30 Ley 79 del 2002).

Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios
3. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba información profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
4. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato.
5. Cumplido satisfactoriamente el término del contrato de aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que se presenten relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido

ARTÍCULO 8. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos Laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de Salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (Artículo 30 Ley 789 del 2002).

ARTÍCULO 9. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal,



técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN Y VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES Ley 2375 de 2024

Artículo 10. Propósito. Esta política establece los lineamientos que deben seguirse en los procesos de contratación para asegurar que todas las personas que trabajen o presten servicios en nuestra organización cumplan con los requisitos legales y no estén inhabilitadas para ejercer cargos, oficios o profesiones debido a condenas por delitos sexuales contra menores de edad, en conformidad con la Ley 2375 de 2024.

Artículo 11. Alcance: Esta política aplica a todas las contrataciones, tanto para empleados permanentes como temporales, voluntarios, contratistas y cualquier otra persona que preste servicios dentro de la organización y que tenga o pueda tener contacto directo y habitual con menores de edad.

Artículo 12. Procedimiento de Verificación de Antecedentes se compondrá de tres fases:

- **Revisión Previa a la Contratación:** Antes de proceder con cualquier contratación, se realizará una consulta obligatoria de los antecedentes judiciales del candidato a través de las bases de datos públicas pertinentes, incluyendo, pero no limitándose al Registro Nacional de Inhabilidades por Delitos Sexuales Contra Menores.
- **Declaración jurada:** Todos los candidatos deberán firmar una declaración jurada indicando que no han sido condenados por delitos sexuales contra menores de edad y que no están inhabilitados para ejercer el cargo al que aplican.
- **Entrevista estructurada:** Durante el proceso de selección, se llevará a cabo una entrevista estructurada que incluye preguntas diseñadas para identificar cualquier posible riesgo en relación con el contacto con menores de edad.

Artículo 13. Verificación Continua: Los antecedentes de todos los empleados y colaboradores que ocupen cargos que impliquen contacto directo y habitual con menores serán revisados anualmente para asegurar el cumplimiento continuo con la ley.

Parágrafo 1. Todo empleado o colaborador está obligado a notificar inmediatamente a la organización si, durante su relación laboral, es condenado por un delito que lo inhabilite para ejercer su cargo.

Artículo 14. La sociedad, no contratará a ninguna persona que haya sido condenada por delitos sexuales contra menores o que esté inhabilitada para ejercer cargos que impliquen contacto directo con menores de edad.

Parágrafo 1. En caso de que se descubra que un empleado, voluntario, contratista o cualquier otra persona prestando servicios a la organización fue condenado por delitos sexuales contra menores, la relación laboral o contractual será terminada inmediatamente.

Parágrafo 2. La organización tomará las medidas necesarias para informar a las autoridades competentes si se detecta que un empleado o colaborador ha incumplido con esta política.



Artículo 15. Responsabilidades. El Departamento de Recursos Humanos será responsable de llevar a cabo las verificaciones de antecedentes y asegurar el cumplimiento de esta política en todas las etapas del proceso de contratación.

Los Supervisores y Gerentes deberán garantizar que los empleados bajo su supervisión sean sometidos a verificaciones periódicas de antecedentes y cumplan con esta política. Todo el personal está obligado a cumplir con esta política y reportar cualquier incidente que pueda implicar un riesgo para la organización o para los menores de edad.

Artículo 16. Sanciones. El incumplimiento de esta política por parte de cualquier miembro de la organización constituye falta grave para dar por terminado el vínculo laboral de manera automática y sin procedimiento disciplinario alguno.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

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

ARTÍCULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (CST, art. 77, núm. 1º).

ARTÍCULO 12. El período de prueba en los contratos a término indefinido no podrá 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 la Sociedad y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (L. 50/90, art. 7º).

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

ARTÍCULO 13. El contrato de trabajo en período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna, siempre que la Sociedad aprecie la falta de aptitud suficiente del trabajador para el desempeño de la labor encomendada, o la parte que presta el servicio personal estime que no le son convenientes las condiciones laborales. Esta facultad no puede extenderse al punto de afectar los derechos fundamentales del trabajador, en especial, a la prohibición de la discriminación injustificada en el empleo.

Si expirado el período de prueba el trabajador continúa al servicio de la Sociedad, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a



ésta se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

ARTÍCULO 14. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales y de vacaciones. (CST, art. 80).

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 15. Son trabajadores accidentales, transitorios u ocasionales aquellos que prestan una labor no superior a 30 días, orientada a satisfacer necesidades distintas de las actividades normales del Empleador o Empresa.

ARTÍCULO 16. Estos trabajadores tienen derecho al pago en forma proporcional del auxilio de cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios, al igual que al descanso remunerado en dominicales y festivos. (CST, art. 6°).

CAPÍTULO V JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 17. La jornada de trabajo de los empleados de la sociedad será la máxima legal; en los siguientes horarios:

PERSONAL SEDE ADMINISTRATIVA

DE LUNES A VIERNES:

MAÑANA: De 8:00 A.M. a 12:00 M.
HORA DE ALMUERZO: De 12:01 P.M. a 2:00 P.M.
TARDE: De 2:01 P.M. a 6:00 P.M.

Los trabajadores tendrán un periodo de descanso de diez minutos en los siguientes horarios:

EN LAS MAÑANAS DE LUNES A VIERNES: De 10:00 A.M. a 10:10 A.M.

EN LAS TARDES DE LUNES A VIERNES: De 4:00 P.M. a 4:10 P.M.

SÁBADO

MAÑANA - TARDE: De 8:00 A.M. a 2:00 PM.

PERSONAL PUNTOS DE VENTA

El personal de los Puntos de Venta que se indican a continuación, laborarán en los siguientes turnos y horarios de trabajo:

TURNO APERTURA

CARGOS	TURNO 1	TURNO 2
--------	---------	---------



CAJEROS, VENDEDORES, PORCIONADORES, CORTADORES Y MENSAJEROS	6:30 AM A 1:00 PM Y 1:30PM A 2:30 PM, 8:00 AM A 12:00 AM Y 2:00PM A 5:30 PM	6:30 AM A 1:00 PM Y 1:30PM A 3:00 PM
--	--	---

TURNO CIERRE

CARGOS	TURNO 1	TURNO 2
CAJEROS, VENDEDORES, PORCIONADORES, CORTADORES Y MENSAJEROS	10:00 AM a 12:30PM Y 1:00PM A 6:00 PM	9:30 AM A 1:30 PM Y 2:00 PM A 6:00 PM

TURNO APERTURA-CIERRE

CARGOS	TURNO 1	TURNO 2
CAJEROS, VENDEDORES, PORCIONADORES, CORTADORES Y MENSAJEROS	6:30AM A 1:30PM Y 5:30pm a 6:00pm, 6:30AM 10:00AM 2:00 A 6:00PM, 7:00 am a 12:00 pm y de 3:30 pm a 6:00 pm, 7:00AM A 1:00PM Y 4:30PM A 6:00PM,	6:30AM A 10:00AM Y 1:30PM A 6:00PM 7:00 am A 12:00 pm y 3:00 pm A 6:00 pm 6:30am A 1:00pm Y 4:30 pm A 6:00pm 7:00AM A 1:00PM Y 4:00PM A 6:00PM 7:00AM A 1:00PM Y 4:00PM A 6:00PM

PERSONAL PLANTAS DE PRODUCCIÓN

El personal vinculado para las operaciones de la Planta de producción, laborarán en los siguientes turnos y horarios de trabajo con descansos de una hora en cada turno para tomar su respectivo desayuno, almuerzo o cena según corresponda:

LUNES - JUEVES - VIERNES - SÁBADO

- Desposte de 6:00-3:00pm
 - Trimming de 6:00-3:00pm
 - Molida de 7:00-4:00pm
 - Porcionado de 10:00-7:00pm
 - Termoformado uno 7:00-4:00 pm.
 - Termoformado dos de 4:00-1:00 am
 - Despachos 3:00-12:00 am

MARTES - MIÉRCOLES

- Desposte de 6:00-2:00pm
- Trimming de 6:00-2:00pm
- Molida de 7:00-3:00pm



- Porcionado de 10:00-6:00pm
- Termoformado 1 de 7:00-3:00 pm.
- Termoformado 2 de 3:00-11:00 am
- Despachos 3:00-11:00 am

CONDUCTORES RUTAS OPERACIONALES

Los conductores laborarán en los siguientes turnos y horarios de trabajo, de lunes a sábado, el cual podrá sufrir variaciones por cambios en las rutas operacionales o por los factores propios sujetos al transporte de alimentos por las vías nacionales, departamentales o municipales, sin superar la jornada máxima legal:

TURNO DIURNO

CONDUCTORES

7:00 A.M- 12:00 M y 2:01 P.M- 5:00 P.M

PARÁGRAFO 1. La Sociedad en casos particulares y con el fin de desarrollar de forma eficiente el objeto social, podrá efectuar las variaciones que estime necesarias en la jornada de trabajo, respetando en todo momento la jornada máxima legal.

PARÁGRAFO 2. El límite máximo legal de la jornada ordinaria de trabajo puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en la Sociedad, pero únicamente se permitirá el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la Sociedad sufra una perturbación grave, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y ocho (58) semanales **y en todo caso se disminuirá gradualmente en la forma establecida en la ley 2101 de 2021.**

PARÁGRAFO 3. El descanso de una hora es para que el trabajador pueda alimentarse de forma pausada u ocupe este espacio en lo que estime conveniente, no se computara como parte de la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO 4. La sociedad no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 5. La sociedad y los trabajadores podrán acordar repartirse la jornada semanal de trabajo de cuarenta y seis (46) horas, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas diarias, 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. (L. 50/90, art. 23)

CAPITULO VI



DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA LABORAL, IMPLEMENTACIÓN GRADUAL Y JORNADA LABORAL FLEXIBLE

ARTÍCULO 18. De conformidad con la ley 2101 de 2021, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

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

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

PARÁGRAFO 1. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 2. El empleador, dentro del presente Reglamento Interno de Trabajo se acoge a la implementación gradual contemplada en la ley 2101 de 2021 y que se explica en el siguiente artículo.

ARTÍCULO 19. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la ley 2101 de 2021, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigor de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la ley citada.



PARÁGRAFO 1. A partir del 15 de julio de 2023 y hasta el 15 de julio de 2024 la jornada laboral se reducirá a 47 horas semanales.

PARÁGRAFO 2. A partir del 15 de julio de 2024, la jornada ordinaria laboral tendrá una reducción de 1 hora, de conformidad con implementación gradual contemplada en la ley 2101 de 2021, quedando constituida legalmente por 46 horas semanales, todo lo cual se dará aplicación a las normas concordantes sobre flexibilidad de la jornada.

PARÁGRAFO 3: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y seis 46 horas a la semana, éstos tendrán derecho a dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas, o de capacitación (ART. 21, ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 20. Jornada laboral flexible. De conformidad con el artículo 51 de la ley 789 de 2002, que modificó el inciso primero del literal C), incluyó el D) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, se dispone que:

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y seis (46) horas (y en todo caso se disminuirá gradualmente en la forma establecida en la ley 2101 de 2021) se realicen mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro horas continuas y hasta diez horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y seis (46) horas semanales (y en todo caso se disminuirá gradualmente en la forma establecida en la ley 2101 de 2021) dentro de la jornada ordinaria. (Artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deban trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias o 46 semanales constituya suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 21. El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente, sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o dotación de la empresa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esa ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 22. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.), y el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). (L. 1846/2017, art. 1).

ARTÍCULO 23. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.



PARÁGRAFO 1. De conformidad con el capítulo 6 del presente reglamento, se entiende la jornada ordinaria laboral de 46 horas semanales, y de acuerdo a la implementación gradual contemplada en la ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 24. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en la Ley Laboral, en ningún caso podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales de acuerdo a las necesidades del servicio, previa autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (D. 13/67, art. 1º).

PARÁGRAFO 1. El empleador llevará diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas. y la liquidación sobre remuneración correspondiente.

Así mismo, El empleador entregará al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

ARTÍCULO 25. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Sociedad y los trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 26. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.
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. Modificado por el art. 26, Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
 - Hora extra diurna dominical o festiva: el recargo será del 100% que corresponde al recargo del 75% por ser dominical más el recargo del 25% por ser extra diurna.
 - Hora extra nocturna dominical o festiva: el recargo es del 150%, que está compuesto por el recargo dominical o festivo que es del 75% más el recargo por ser hora extra nocturna que es del 75%, suma que da un 150%
5. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PARÁGRAFO 1. El pago del trabajo suplementario o de horas extras se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

ARTÍCULO 27. CARNES DANNY SAS podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965 y la ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 28. Todo recargo por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

PARÁGRAFO 1. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Sociedad y los trabajadores pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 29. La Sociedad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice por escrito a sus trabajadores. Sin embargo, todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse e informarse a la Sociedad por escrito a la menor brevedad.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPÍTULO VIII

DESCANSOS OBLIGATORIOS REMUNERADOS Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

ARTÍCULO 30. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, salvo la excepción consagrada en el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 relacionada con la jornada laboral flexible. El descanso en los domingos y festivos tiene una duración mínima de 24 horas.

PARÁGRAFO 1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso, que para el 2024 son: Primero de enero 1: Año Nuevo, Ocho de enero Día de los Reyes Magos, Marzo 25: Día de San José, Marzo 28: Jueves Santo, Marzo 29: Viernes Santo, Mayo primero: Día de Trabajo, Mayo 13: Día de la Ascensión, Junio 3: Corpus Christi, Junio 10: Día del Sagrado Corazón, Primero de julio: San Pedro y San Pablo, 20 de julio: Día de la Independencia, Agosto 7 Día de la Batalla de Boyacá, Agosto 19: La asunción de la Virgen, Octubre 14: Día de la raza, Noviembre 4: Día de Todos los Santos, Noviembre 11: Independencia de Cartagena, Diciembre 8: Día de la Inmaculada Concepción (Cae en domingo por lo cual no aplica día de descanso), diciembre 25: Día de Navidad.

PARÁGRAFO 2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51/83, art. 1º).

ARTÍCULO 31. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables en la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

PARÁGRAFO 1. Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide 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. (L. 789/2002, art. 26).

PARÁGRAFO 2. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ARTÍCULO 32. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 30 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ARTÍCULO 33. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, CARNES DANNY SAS suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

ARTÍCULO 34. La Sociedad solo está obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que le hayan prestado sus servicios durante todos los días hábiles de la semana correspondiente, o si faltaren, lo hayan hecho por justa causa comprobada tales como: enfermedad, accidente, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por este mismo día, auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo, o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que, a juicio de la Sociedad, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.

ARTÍCULO 35. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador.



ARTÍCULO 36. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 37. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo que se establezca una norma más favorable al trabajador, en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, de acuerdo con el artículo 141 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 38. El trabajador que labore excepcionalmente un día de descanso obligatorio tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero en la forma prevista en el artículo anterior, a su elección.

ARTÍCULO 39. La Sociedad podrá otorgar el descanso semanal compensatorio de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente.
2. Desde el medio día o las trece horas (1.00 p.m.) del domingo o del día de descanso obligatorio, hasta el medio día o las trece horas (1.00 p.m.) del lunes o del día siguiente al del descanso.

ARTÍCULO 40. En caso de labores que no puedan ser suspendidas, o cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumularán los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se pagará la correspondiente remuneración directamente en dinero, a opción del trabajador.

ARTÍCULO 41. Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón de la labor que ejecutan, no puedan ser reemplazadas sin grave perjuicio para la Sociedad, deberán trabajar los domingos y días de fiesta, sin derecho a descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerará conforme al recargo establecido en el artículo 26 del presente reglamento.

ARTÍCULO 42. La Sociedad no pagará ningún recargo por trabajo dominical o en día festivo que no haya sido autorizado u ordenado previamente y por escrito por la Gerencia, directores o por a quienes estos deleguen.

CAPÍTULO IX VACACIONES

ARTÍCULO 43. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (CST, art. 186, núm. 1º).

ARTÍCULO 44. La época de vacaciones debe ser señalada por la Sociedad a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La sociedad dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. (CST, art. 187).



ARTÍCULO 45. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (CST, art. 188).

ARTÍCULO 46. La sociedad y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones de acuerdo con el artículo 20 de la ley 1429 de 2.010.

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado. Para la compensación de las vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 47. El trabajador deberá gozar anualmente de por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

PARÁGRAFO 1. La Sociedad y el trabajador pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

PARÁGRAFO 2. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.

PARÁGRAFO 3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (CST, art. 190).

ARTÍCULO 48. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 49. La Sociedad llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (D. 13/67, art. 5º).

ARTÍCULO 50. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones proporcional al tiempo laborado cualquiera que este sea (Art. 3, Parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO X

PERMISOS Y LICENCIAS OBLIGATORIAS

ARTÍCULO 51. La Sociedad concederá permisos o licencias a sus empleados en las siguientes ocasiones, siempre y cuando se observen algunos requisitos:

1. **Permiso para el ejercicio del sufragio**, siempre y cuando se coordine con el superior jerárquico el respectivo relevo para el cargo durante el tiempo utilizado en el sufragio.



2. **Licencia por el ejercicio del derecho al voto.** Cada trabajador tiene derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo utilizado para cumplir su función como elector. El descanso se disfrutará dentro del mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador, siempre que el trabajador lo solicite mediante comunicación escrita, anexando la copia del certificado electoral.
3. **Permiso para el desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación de jurado electoral, clavero o escrutador,** siempre y cuando se le notifique por escrito y en un plazo prudente a la Sociedad, anexando el correspondiente acto administrativo.
4. **Licencia por el desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación de jurado electoral, clavero o escrutador.** Los trabajadores que se hayan desempeñado como jurados de votación, escrutadores o claveros tendrán derecho a un día compensatorio de descanso remunerado. La Licencia se disfrutará dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación, de común acuerdo con el empleador, siempre que el trabajador lo solicite mediante comunicación escrita, anexando la prueba correspondiente.
5. **Permiso para el desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado electoral, clavero o escrutador,** siempre y cuando se le notifique por escrito y en un plazo prudente a la Sociedad, anexando el correspondiente acto administrativo, y la licencia no distraiga al trabajador de sus obligaciones laborales por largos periodos. El tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni solicitar su compensación por fuera de la jornada ordinaria laboral.
6. **Permiso para acudir a citas y/o exámenes médicos, odontológicos y psicológicos,** siempre y cuando el trabajador notifique al empleador de tal circunstancia dentro de un plazo prudente y el tiempo utilizado sea razonable. Se exceptúa de este condicionamiento las urgencias médicas, las cuales deberán informarse a la Sociedad lo antes posible, aportando las pruebas conducentes y pertinentes. Cualquier permiso se probará únicamente con el certificado emitido por el EPS a la cual se encuentra el trabajador afiliado.
7. **Permisos por grave calamidad doméstica, debidamente comprobada.** El trabajador deberá avisar a la Sociedad de forma previa o posterior al hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias, allegando las pruebas pertinentes y conducentes. En todo caso, podrá haber un lapso razonable de permiso remunerado cada mes, convenido entre el empleador y el trabajador en cada evento, según el principio de razonabilidad, el cual no podrá exceder de ocho (8) horas.
8. **Permiso para asistir al entierro de compañeros de trabajo,** siempre que se avise con un día de anticipación y el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la empresa. La Sociedad concederá el permiso al treinta (30%) de los empleados. El tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni solicitar su compensación por fuera de la jornada ordinaria laboral.
9. **Permiso para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización,** siempre que se avise con la debida oportunidad y por escrito, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de Sociedad, y el tiempo

utilizado sea razonable. El tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni solicitar su compensación por fuera de la jornada ordinaria laboral.

10. **Licencia por luto (Ley 1280 de 2009)**, 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 de un trabajador, la Sociedad concederá una licencia remunerada por luto de hasta cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

La grave calamidad doméstica no incluye licencia por luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO 1. Las EPS tienen la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia del trabajador. (Artículo 57 C.S.T., adicionado por la ley 1280 de 2009).

11. **Licencia de Paternidad** el esposo o compañero permanente, o padre adoptante tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad de conformidad con la ley 2114 de 2021.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera, así como padre adoptante.

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

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

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.

12. **Licencia de maternidad**, las trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

PARÁGRAFO 1. La trabajadora debe presentar a la Sociedad para disfrutar de la licencia de maternidad un certificado médico que debe contener:

- 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 (2) semanas antes del parto.

PARÁGRAFO 2. 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, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más; en el mismo sentido se tendrá en cuenta para madres de hijos con discapacidad.

PARÁGRAFO 3. Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. (Ley 2114 de 2021).

PARÁGRAFO 4. Las dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad se tomarán de la siguiente manera:

a) **Preparto.** Será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas posparto.

La futura madre podrá disfrutar dos semanas de licencia previas al parto, si por alguna razón médica la madre lo requiere.

b) **Posparto.** Esta tiene una duración de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en la Ley.

c) La semana anterior al probable parto es de obligatorio goce para la madre.

13. **Estabilidad laboral reforzada a trabajador que tenga a su cargo cónyuge embarazada o lactante no trabajadora, (ley 2141 de 2021, mediante la cual se modifica el artículo 239 del C.S.T.), numeral 5** dice “Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes”.

PARAGRAFO: La protección derivada del fuero de paternidad no opera de manera automática, sino que está sujeta al cumplimiento de los siguientes requisitos: (i) la

notificación verbal o escrita al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador; (ii) una declaración verbal o escrita al empleador, que se entiende presentada bajo la gravedad de juramento, de que la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador carece de un empleo formal; y (iii) la presentación de una prueba que acredite el estado de embarazo, que deberá presentarse como máximo en el mes siguiente después de efectuadas las notificaciones anteriores.

14. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la ley 2114 de 2021, y se regirá por las condiciones previstas en el artículo 236 modificado por ley 2114 de 2021 artículo 2 numeral 6, literal b, parágrafo 4.

15. 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. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las condiciones señaladas en el Artículo 236 modificado por ley 2114 de 2021 artículo 2 numeral 6, literal b, parágrafo 5.

16. Descanso remunerado durante la lactancia. La madre trabajadora que se reincorpore a sus labores terminada su licencia de maternidad tendrá derecho a descansos remunerados durante la jornada laboral para amamantar a su hijo o hija.

Se concederán de la siguiente manera:

- a. Dos descansos de treinta minutos cada uno hasta los seis meses de edad del bebe.
- b. Un descanso de treinta minutos hasta los dos años de edad del bebe (siempre y cuando se mantenga una lactancia continua y adecuada).

ARTÍCULO 52. La Sociedad podrá conceder, además, permisos especiales o licencias en otros casos, y aumentar los señalados en días y en porcentajes, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores.

ARTÍCULO 53. Los empleados no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización escrita del Gerente o de la persona en que delegue esta responsabilidad, excepto por fuerza mayor o caso fortuito.

ARTÍCULO 54. Para las licencias obligatorias que se conceden al trabajador para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, clavero o escrutador; las licencias obligatorias para que los trabajadores del sector privado desempeñen comisiones sindicales inherentes a la organización; y las licencias obligatorias para que los trabajadores asistan al entierro de sus compañeros, el tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.



ARTÍCULO 55. Salvo disposición de norma legal o sentencia de constitucionalidad en contrario, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria, a opción de la Sociedad.

PARAGRAFO 01: Autorización de permisos. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante el área de Talento Humano, mediante solicitud escrita, con por lo menos dos (2) días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de imprevisto. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad al evento.

PARAGRAFO 02. Trámite de los permisos. Una vez recibida la solicitud de permiso, el Área de Talento Humano evaluará, si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados en el presente artículo y procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la compañía para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la operación de la empresa o la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión.

PARAGRAFO 03. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.

CAPÍTULO XI

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS Y HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 56. Formas y libertad de estipulación:

1. La Sociedad y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
4. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. Este salario no estará exento a las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.
6. A los trabajadores quienes por motivo del servicio que presten, la Sociedad les exija que laboren jornadas inferiores a la máxima legal, se les pagara el salario en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, de acuerdo al salario devengado por las personas que ocupen el mismo cargo y trabajen la jornada máxima legal, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
7. Cuando el trabajo por equipo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes podrán estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas distintas, compensen los recargos legales.
8. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refieren las normas laborales. La Sociedad no puede establecer diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
9. El pago del sueldo cubre el de los días domingo y de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.
10. La Compañía en cumplimiento del principio de **“a trabajo igual salario igual”**, podrá incrementar los salarios de los trabajadores motivado en situaciones **objetivas y razonables**, que justifican el trato distinto, y no dejen al capricho, discriminación, arbitrariedad, predilección o animadversión de la Compañía las reglas para aplicarlas, como la antigüedad, experiencia, condiciones de eficiencia, entre otras.

PARÁGRAFO 1. En la Sociedad no existen salarios o prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARÁGRAFO 2. No constituye salario las sumas de dinero adicionales a la remuneración ordinaria del trabajador, que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador de la Sociedad, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, tampoco lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

PARÁGRAFO 3. En todos los contratos de trabajo celebrados por la Sociedad, se entiende que no constituyen salario en dinero o en especie los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por la Sociedad, tales como alimentación, habitación o vestuario, viáticos accidentales, primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad, propinas, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, por tal razón, no tienen efecto prestacional alguno.

PARÁGRAFO 4. Los beneficios de los parágrafos segundo y tercero por tratarse de beneficios extralegales otorgados por mera liberalidad de la Sociedad, no constituye



obligación legal alguna a favor del trabajador, por lo tanto, la Sociedad se reserva las facultades de otorgarlo o prescindirlo en cualquier momento y sin causa justificada.

PARÁGRAFO 5. Los pagos laborales no constitutivos de salarios no podrán ser superior al cuarenta por ciento (40%) del total de la remuneración.

ARTÍCULO 57. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. El salario en especie debe valorarse y plasmarse en el respectivo contrato de trabajo. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que la Sociedad suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 58. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

PERIODOS DE PAGO

ARTÍCULO 59. El pago se hará directamente al trabajador o a la persona o personas que él autorice por escrito, previa la debida identificación de éstas y su aceptación por parte de la Sociedad.

ARTÍCULO 60. 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.

ARTÍCULO 61. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en efectivo, cheque o transferencia electrónica financiera el día hábil posterior a los días treinta (30) o treinta y uno (31) del mes correspondiente, en el domicilio social y durante la jornada laboral. (CST, art. 138, núm. 1º).

PARÁGRAFO 1: Los periodos de pago serán quincenales.

PARÁGRAFO 2. En ejecución del principio de la buena fe, la Sociedad a la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, tendrá un término prudencial de ocho días hábiles, contados desde el día siguiente al de la terminación del contrato, para cancelarle al trabajador los salarios pendientes, las prestaciones sociales, vacaciones y/o indemnizaciones debidas, sin que se configure moratoria alguna.

ARTÍCULO 62. 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. (CST, art. 134).

ARTÍCULO 63. Los reclamos originados por presuntas equivocaciones en el pago de la remuneración se harán directamente por el interesado al representante de Talento Humano de la Sociedad, durante la quincena siguiente a la fecha en la cual se efectuó el pago.

CAPÍTULO XII



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.

ARTÍCULO 64. Es obligación de CARNES DANNY SAS 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 con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 65. Los servicios médicos, odontológicos y psicológicos que requieran los trabajadores de la sociedad, serán cubiertos por las entidades promotoras de salud "E.P.S." o la administradora de riesgos laborales "A.R.L." a la cual se encuentren afiliados, según corresponda en cada caso.

ARTÍCULO 66. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al departamento de recursos humanos, quien hará lo conducente para que se le presenten los servicios médicos correspondientes, a fin de que se diagnostique si puede continuar prestando el servicio.

PARÁGRAFO 1. El trabajador al día siguiente de su diagnóstico médico, deberá entregar al departamento de recursos humanos de la Sociedad la certificación o excusa médica emitida por la entidad promotora de salud "E.P.S." o la administradora de riesgos laborales "A.R.L." a la cual se encuentra afiliado, según corresponda en cada caso, en donde se aprecie la fecha en que fue atendido, la prescripción médica, el tiempo de incapacidad si fuere el caso, y el tratamiento efectuado o al que el trabajador debe someterse. Si el trabajador no da aviso dentro del término indicado, su inasistencia se tendrá como injustificada para los efectos legales a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 67. Para la debida reglamentación de las visitas a la correspondiente Entidad Promotora de Salud y del manejo de las incapacidades, se establece:

1. Como justificación para faltar al trabajo se acepta la constancia de incapacidad dada por la Entidad Promotora de Salud o la Administradora de Riesgos Laborales, según sea el caso. No se aceptará, por tanto, como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, **como tampoco la de certificación que al respecto expidan médicos particulares que no estén inscritos en el RETHUS o estén prestando servicio social obligatorio .**
2. Cuando la Entidad Promotora de Salud o la Administradora de Riesgos Laborales dé al trabajador una incapacidad, este deberá avisar en un tiempo no mayor de un día a la Empresa que ha sido incapacitado y el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el literal anterior.
3. En el caso de las citas médicas especializadas se debe informar al jefe inmediato y al jefe de Recurso Humano seguidamente se las concedan.

4. Cuando el trabajador se encuentre en tratamiento, las fechas de las citas serán anotadas por la Entidad Promotora de Salud, o por el médico correspondiente en la tarjeta respectiva y esta debe ser presentada, en cuanto las circunstancias lo permitan, con dos (2) días de anticipación al jefe respectivo para que este conceda el permiso a que haya lugar y, en caso necesario, proceda a reemplazar al trabajador.
5. En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a la Entidad Promotora de Salud está obligado, además, a comprobar el tiempo empleado en la consulta.
6. En cuanto a conocimiento del auxilio por incapacidad, solo será tenida en cuenta la incapacidad otorgada válidamente por el Sistema General de Seguridad Social.

ARTÍCULO 68. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene la Sociedad en determinados casos. El trabajador que presente renuencia injustificada a acatar las directrices del médico tratante, especiales e inclusive el empleador para cuidado de la salud del trabajador, dará lugar a justa causa para ser despedido.

ARTÍCULO 69. Cuando un trabajador padezca una enfermedad contagiosa o crónica que no tenga carácter de laboral, será aislado provisionalmente de su sitio de labor hasta que la entidad promotora de salud "E.P.S." o la administradora de riesgos laborales "A.R.L." a la cual se encuentre afiliado, según corresponda en cada caso, certifique que puede reanudar a su trabajo o que debe ser retirado definitivamente, para lo cual la Sociedad observara todos los requisitos legales, teniendo en cuenta exclusivamente las condiciones de salud del trabajador y que el puesto de trabajo o cargo desempeñado no represente un riesgo negativo para el deterioro de su salud.

ARTÍCULO 70. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al representante de Recursos humanos, representante de seguridad y salud en el trabajo y a su jefe directo, a fin de que se le proporcionen los primeros auxilios, prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno, y denuncie el mismo en los términos establecidos en la legislación vigente a la E.P.S. y A.R.L. La entidad promotora de salud "E.P.S." o la administradora de riesgos laborales "A.R.L." a la cual se encuentra afiliado según sea caso, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 modificado por la Ley 1562 de 2012, ante la EPS y la ARL y continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, en caso de existir.

ARTÍCULO 71. La Sociedad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará 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 trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 72. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 73. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Sociedad y que le hayan sido comunicados por escrito, facultan a la Sociedad para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo, observando siempre el debido proceso y el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91, modificado por artículo 115, Decreto Ley 2150/95 y artículo 13, Ley 1562/12).

ARTÍCULO 74. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales en un libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, y los nombres de los testigos especiales, si los hubiere, determinando 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 la empresa deberá ser informado a la entidad administradora de riesgos Laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 75. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Sociedad como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, sus decretos reglamentarios y las resoluciones que emita el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias.

PARAGRAFO 01. Los trabajadores deben hacer uso de los elementos de protección personal definidos dentro el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo estipulados en la Resolución 666 de 2020, Resoluciones 682 y 898 de 2020. Los trabajadores deben cumplir con los protocolos de bioseguridad adoptados y adaptados por el empleador durante el tiempo que permanezca en las instalaciones de su empresa o lugar de trabajo y en el ejercicio de las labores que esta le designe.

PARÁGRAFO 02: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y obligaciones de prevención de riesgo con ocasión a la pandemia del covid-19 (o similares) adoptados en forma general o específica y que se encuentren en el PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD, facultan al empleador para tomar acciones y sanciones preceptuadas por este reglamento.

CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 76. Además de las obligaciones especiales del trabajador contenida en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y las prohibiciones que consagra el artículo 60 del mismo Código, así como los señalados en el contrato de trabajo, y que hace parte íntegra del presente RIT, Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.



2. Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa del EMPLEADOR, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas, así como tampoco podrá comunicar a terceros la información que se ponga en su conocimiento respecto a la elaboración, conservación y fórmulas de preparación de los diferentes productos distribuidos y comercializados por EL EMPLEADOR, cuya divulgación pueda generar perjuicio al EMPLEADOR. De comprobar acciones de este tipo, podrá iniciar las acciones legales pertinentes.
3. El TRABAJADOR(A) se compromete a ejecutar los servicios de forma personal y subordinada, en el lugar que le indique EL EMPLEADOR, de acuerdo con los parámetros definidos en la cláusula primera del contrato de trabajo, en el cargo y las funciones asignadas.
4. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de su trabajo al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas en el respectivo sitio de trabajo. Siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros a realizar labores ajenas a las contratadas.
5. Reasumir sus funciones al vencimiento de las licencias, incapacidades, permisos, vacaciones, etc.
6. Laborar con integridad y sin interrupciones en el horario correspondiente.
7. Acatar con fidelidad las órdenes del empleador o sus representantes respecto del trabajo encomendado.
8. Conservar, restituir y responder de la manera más rigurosa por la conservación y buen estado de útiles, equipos, muebles y bienes asignados para el desempeño de su trabajo o confiados para su guardia o custodia, ninguno de los cuales podrá ser retirado bajo ningún motivo sin autorización expresa del Empleador o sus representantes, Así como por los daños o pérdida de estos por su culpa o negligencia.
9. Participar en las actividades programadas de capacitación, desarrollo personal, instrucción que determine EL EMPLEADOR.
10. Acatar las normas sobre Seguridad y Salud en el trabajo.
11. Cuidar los recursos suministrados para el desarrollo de su labor.
12. No atender durante las horas de trabajo, asuntos y ocupaciones no delegadas por EL EMPLEADOR que puedan constituir un riesgo para su salud u ocasionen impedimento para prestar eficientemente el servicio contratado.
13. Asistir puntualmente a la sede de trabajo asignada. De existir una situación que le impida cumplir con la jornada laboral parcial o completa, deberá informar de forma inmediata al EMPLEADOR o a su representante, presentando prueba válida de la situación, dicha prueba será estudiada para determinar su suficiencia y autenticidad para justificar la ausencia. Se configura una falta grave cuando EL TRABAJADOR(A) no justifique su ausencia a una o varias jornadas, completas o parciales de trabajo.
14. EL TRABAJADOR(A) se obliga a dar aviso oportuno al EMPLEADOR, cuando la ausencia se deba a enfermedad general, adicional a esto, entregara personalmente o a través de



un tercero en caso de que este imposibilitado para hacerlo, el certificado médico expedido por profesionales de la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (E.P.S) a la cual este afiliado EL TRABAJADOR(A). Las incapacidades médicas allegadas por Médico u Entidad Médica privada serán validadas por EL TRABAJADOR ante la EPS a la que se encuentre afiliado. EL EMPLEADOR podrá efectuar la respectiva verificación y/o constatación de la incapacidad emitida por médico privado.

15. A cumplir de forma estricta con lo establecido en el manejo de alimentos, procesos de conservación y/o de preparación. Cualquier cambio o modificación deberá ser informado y autorizado por EL EMPLEADOR o su representante.

16. A atender con respeto y eficiencia las solicitudes de los clientes, de acuerdo con la labor que expresamente le delegó EL EMPLEADOR.

17. Asistir puntualmente a las reuniones a las cuales sea citado por EL EMPLEADOR.

18. El TRABAJADOR(A) deberá informar al EMPLEADOR la prescripción de medicamentos que puedan afectar la ejecución de sus funciones de forma normal.

19. Mantener estricta disciplina, moral y respeto dentro y fuera del lugar de trabajo para con sus compañeros de trabajo, superiores, clientes, ciudadanos, entre otros.

20. Presentar los informes, documentos, inventarios en las fechas solicitadas, respetando la forma de presentación y formato requerido por EL EMPLEADOR o sus representantes.

21. Las recomendaciones de medicina laboral expedidas por la EPS o ARL deberán ser entregadas por el TRABAJADOR(A) de forma inmediata al EMPLEADOR a más tardar al día siguiente de que esta sea expedida. La no entrega de estos conceptos por parte del TRABAJADOR(A) eximirá al EMPLEADOR de la responsabilidad en la complicación de su condición.

22. Será obligación del TRABAJADOR(A) mantener actualizados los datos necesarios ante la oficina de recursos humanos a fin de que EL EMPLEADOR le pueda hacer llegar cualquier clase de correspondencia durante la vigencia o a la terminación de su contrato de trabajo; motivo por el cual la dirección de su residencia, teléfono fijo, móvil, deberán permanecer debidamente actualizados.

El incumplimiento a lo anterior exime al EMPLEADOR de toda la responsabilidad derivada de la especial regulación contemplada en la ley 789 de 2002, al igual que las otras concordantes de la legislación laboral vigente.

23. Si EL TRABAJADOR(A) realiza acta de compromiso con EL EMPLEADOR al inicio de la vinculación laboral o en el desarrollo de esta, que tenga que ver con tratamientos médicos de control necesarios derivados de los resultados exámenes de ingreso, deberá cumplir con la entrega de registros, de tratamientos y de constancias de asistencia a programas de control, para mejorar o controlar la condición de acuerdo con lo acordado con el Empleador para realizar su ingreso. Si los compromisos son de carácter disciplinario, se hará seguimiento de estos por el encargado del área.

24. En General se obliga a realizar todas las gestiones propias de su cargo, al igual que todas aquellas afines que se le encomienden y soliciten por parte de EL EMPLEADOR o sus representantes en forma verbal o escrita.



25. Las evaluaciones periódicas de funciones hacen parte integrante de la hoja de vida y son confidenciales, todo funcionario al momento de evidenciar cualquier acceso a dicha información debe reportar al EMPLEADOR o a sus representantes.

26. Ejecutar los trabajos y tareas que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

27. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar observando el conducto regular del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

28. 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.

29. Obedecer rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo y mantenimiento de elementos de trabajo y evitar los accidentes en el mismo.

30. Permanecer durante toda la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde deba desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior o por necesidades del servicio, ausentarse de su puesto de trabajo.

31. Aceptar los traslados permanentes u ocasionales de sitio del trabajo, cuando la necesidad de la labor lo requiera o cuando el empleador así lo disponga, siempre y cuando, no sean desmejoradas las condiciones laborales del trabajador.

CAPÍTULO XIX

TRASLADOS PERMANENTES U OCASIONALES

ARTÍCULO 77. El empleador tendrá la facultad de efectuar traslados permanentes u ocasionales a sus trabajadores conforme las necesidades de la labor así lo estimen y guardando el respeto de las condiciones laborales dignas y justas del trabajador.

ARTÍCULO 78. El empleador deberá evaluar la situación particular del trabajador trasladado para identificar situaciones que hagan desaconsejable el traslado, y en todo caso, evaluará aspectos relacionados al como costo de vida en el nuevo sitio de trabajo, ámbito familiar, entre otros.

PARÁGRAFO 1. El traslado estará supeditado a la necesidad del servicio y en todo caso a la existencia de razones o circunstancias válidas que lo ameriten.

ARTÍCULO 79. Durante la fase de contratación, el empleador advertirá al trabajador que el cargo a desempeñar puede implicar la necesidad de traslados permanentes u ocasionales inclusive a otra ciudad.

PARÁGRAFO 1. Esta situación podrá ser igualmente advertida al trabajador durante la vigencia de la relación laboral y en todo caso, el trabajador será prevenido de la posibilidad de traslado.

ARTÍCULO 80. El traslado de lugar de trabajo podrá efectuarse hacia otro sitio o sede dentro de la misma ciudad o zona geográfica, o, podrá efectuarse hacia otra ciudad distinta donde inicialmente laboraba el trabajador.



ARTÍCULO 81. El empleador pagará al trabajador los gastos razonables de traslado a otra ciudad. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.

ARTÍCULO 82. La renuencia del trabajador frente a la decisión de traslado dará lugar a justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1. El trabajador deberá comunicar a su empleador las razones por las cuales mantiene renuencia a la orden de traslado con el fin de analizar posibilidades de solución, sin embargo, ello no será óbice para que el empleador decida prescindir de la relación laboral con justa causa atribuible al trabajador.

CAPÍTULO XX ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 83. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Sociedad es el siguiente:

1. Asamblea General de Accionistas.
2. Junta Directiva.
3. Gerente y Gerente Suplente
4. **Directores**
5. Coordinadores, jefes, Líderes de Área y Supervisores.

Los trabajadores que ejerzan los cargos mencionados, para efectos de la aplicación de este Reglamento, son representantes de la Sociedad y como tales la obligan frente a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1. La facultad de imponer sanciones está reservada a la Junta Directiva, el Gerente, el Gerente Suplente, a la Gerencia Administrativa y a la directora Administrativa y de Recursos Humanos, en todos los casos.

Los demás Líderes, jefes o Supervisores podrán previa autorización de la Gerencia, apoyar el trámite de los procedimientos disciplinarios.

PARÁGRAFO 2. La sociedad podrá tener la estructura organizacional que autoricen sus órganos sociales y directivos, conforme al Manual de Funciones de la Compañía.

CAPÍTULO XXI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 84. La Sociedad no empleará a personas menores de 18 años y a mujeres en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. (CST, Art. 242, ords. 2º y 3º). Y en el caso especial de los menores, no los contratara para las labores que estén contenidas en el Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, o que estén prohibidas de acuerdo a las normas legales, o que obstaculicen su derecho a la Educación.

PARÁGRAFO 1. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres, en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

ARTÍCULO 85. 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 radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. 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, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, 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 vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas 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 Trabajo.

CAPÍTULO XXII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA SOCIEDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 86. Son obligaciones especiales de la Sociedad:

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones locativas apropiadas 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 la Sociedad mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo IX de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y vacaciones.
9. Conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta minutos cada uno dentro de la jornada de trabajo, con el fin de amamantar a su hijo durante los primeros seis meses de lactancia, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto.



10. Otorgar al trabajador los descansos de 10 minutos, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto.
11. Conservar el puesto al trabajador que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o de licencia por enfermedad motivada en el embarazo o parto.
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. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, y suministrarle calzado y dotación de labor.
14. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 87. Son obligaciones especiales del trabajador aquellas contempladas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y sus modificaciones legales, entre las cuales se encuentran:

A. Sobre el Respeto, la Lealtad y la Buena Conducta.

1. Respetar y acatar la misión, visión y Principios Corporativos de la Empresa.
2. Ejecutar el Contrato de Trabajo de buena fe, con honestidad, honorabilidad y colocando al servicio de la empresa toda su atención y capacidad normal de trabajo.
3. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa, amable, y diligentemente
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de sus labores.
6. En el trabajo, utilizar un lenguaje y actitudes apropiadas para mantener un buen ambiente laboral.
7. Evitar los comentarios de pasillo y en especial aquellos que hagan referencia en términos negativos o descalificadores a otras personas o a la Empresa.
8. Promover un buen ambiente de trabajo, mediante respeto, el buen trato y la comunicación sincera, respetuosa y a quien corresponde.
9. Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes, proveedores, trabajadores y público en general.
10. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes y proveedores de la empresa.
11. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
12. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o activos de la empresa.
13. Informar ante las directivas de la Empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y



políticas de esta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la Empresa o de terceros.

14. Obrar siempre, en el desarrollo de su labor, de acuerdo con las políticas, normas, procesos y procedimientos de la Empresa, y de acuerdo con las disposiciones legales.

15. Evitar situaciones sentimentales o de familiaridad que puedan afectar el rendimiento laboral del trabajador o generar conflictos de interés en la empresa.

B. Sobre el seguimiento de las normas y Procedimientos de la Empresa, de las instrucciones recibidas y el cumplimiento de las funciones asignadas.

16. Observar los preceptos del presente Reglamento.

17. Observar lo estrictamente establecido por la empresa en los procedimientos de administración de personal.

18. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

19. Ejecutar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos a su cargo, realización de copias de seguridad, limpieza y correcta presentación del mismo y del sitio de su trabajo; todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la empresa.

20. Cumplir fiel y estrictamente todas las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias.

21. Cumplir estrictamente el horario de trabajo y presentarse con la dotación asignada por la empresa, y preparado para iniciar su labor diaria.

22. Para aquellos trabajadores a quienes la empresa suministra dotación, es obligatoria su uso diario y su conservación en buenas condiciones.

23. Utilizar durante las labores, el equipo de protección, dotación y los demás elementos de seguridad industrial proporcionado por la empresa.

24. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas.

25. Laborar horas extras cuando así lo indique la empresa, de conformidad con la ley.

26. Preguntar, consultar o asesorarse cuando tenga dudas sobre la forma de realizar el trabajo asignado.

27. Mantenerse permanentemente actualizado sobre toda la información, normas legales, reglamentación y demás, que guarden relación con su cargo, ya sea suministrada por la Empresa o a través de diferentes medios informativos.

28. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la empresa, dentro o fuera de su recinto, a los que se le invita o se le indica participar.

29. Asistir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la empresa o sus representantes.

30. Atender las indicaciones que la Empresa haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con su cargo y el servicio del mismo y de la empresa en general.

31. Responder ante la Empresa por cualquier perjuicio que ésta pueda recibir como consecuencia de su conducta negligente o imprudente o por el incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales.

32. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económicos o semejantes adquiridos por el trabajador con la empresa.

34. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD establecidos por la empresa.

35. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO establecidos por la empresa.
36. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos de todos los SISTEMAS DE SEGURIDAD y PREVENCIÓN establecido por las autoridades de TRANSITO, BOMBEROS, POLICIA ANTINARCOTICOS, ARMADA, DIAN, SANITARIAS, etc.
37. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas de orden y aseo personal y de su sitio de trabajo.
38. 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 ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
39. Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre la empresa en señal de recibo.
40. Suscribir todas las comunicaciones que le notifique la Sociedad.
41. Rendir y firmar los descargos.
42. Obedecer las normas de tránsito y transporte, si para la labor contratada requiere usar motocicleta o vehículo automotor.
43. Cumplir con las metas de acuerdo a los promedios y estadísticas de la Sociedad.
44. Comunicar oportunamente a las Directivas de la Sociedad las observaciones que estime conducentes y pertinentes, a fin de mejorar la calidad del servicio.
45. No llevar parrillero, si para la labor contratada requiere usar motocicleta.
46. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
47. Desempeñar las labores que se le asignen para otras personas jurídicas en las cuales la Compañía o sus accionistas tengan participación a cualquier título.
48. Ejercer cargos y funciones por comisión o encargo dentro de la estructura Organizacional de la Compañía o para otras personas jurídicas en las cuales la Sociedad o sus accionistas tengan participación a cualquier título, bajo el entendido que no se trata de una promoción o ascenso, ni de un nuevo cargo o incrementado salarial.
49. Informar a la empresa al momento de la vinculación laboral, si tiene libranzas con su antiguo empleador o de cualquier otro tipo consagradas en la Ley 1527 de 2012.
50. Realizar las pruebas de alcoholemia y de narcóticos que le sean ordenadas, al igual que las de visión y audición.

C. Sobre la Permanencia en el Puesto de Trabajo y el cumplimiento de la Jornada de Trabajo.

51. Realizar personalmente la labor para la cual fue contratado en los términos estipulados.
52. Someterse a los controles o requisas y registros indicados por la empresa e ingresar o salir solo por los sitios señalados por la misma.
53. Observar estrictamente lo establecido por la empresa para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento.

D. Sobre el Manejo de la Información de la Empresa y la actualización de Datos Personales.

54. Brindar información verídica en todos los casos.
55. 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 Directivos, empleados, clientes, y contratistas.
56. 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.

57. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (ART. 58, C.S.T.).

58. Registrar en la empresa los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañero (a) permanente, hijos, etc., y toda aquella información personal que la empresa requiera mantener actualizada, es necesario mencionar que esta información será confidencial y solo será utilizada para trámites ante el sistema de seguridad social integral, respetando en todo caso la normatividad de Protección de Datos Personales.

59. Comunicar a la Empresa, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimientos de hijos, padres o esposo, estado de embarazo, nacimiento de hijos con el fin de que la empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que estos hechos incidan.

60. Poner a disposición del empleador o su delegado, en forma inmediata, la información relacionada con claves o códigos de acceso a computador, o sistemas de seguridad, cuando haya sido autorizado para ello.

61. No dar o autorizar las clave o códigos de acceso a computador, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato y aún luego de la terminación del mismo.

62. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que la Empresa ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.

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

64. Devolver a la empresa los elementos de protección personal al terminar el contrato laboral.

65. Someterse a los controles y medidas indicadas por la empresa, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel institucional.

66. Evitar e impedir la pérdida, daño o desperdicio de materia prima, equipos, muebles, energía u otros elementos de la Empresa.

67. Presentarse a los inventarios de materiales y herramientas de trabajo, respondiendo por la calidad y cantidades entregadas.

68. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc., que sufran la Maquinaria, los equipos, los muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de la empresa, por leves que estos sean, procurando el máximo rendimiento y el mínimo de desperdicios de los mismos.

69. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.

70. Colaborar en todo momento con las autoridades y denunciar ante este cualquier hecho que atente, amenace o ponga en peligro la seguridad de las personas y bienes relacionados con la Empresa.

71. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior inmediato.

72. Portar en un lugar visible el carné de identificación dentro de las instalaciones de la empresa.

73. En caso de que la empresa por una equivocación entregue o consigne al empleado una suma mayor de dinero a la que legalmente se le esté adeudando, o que no le corresponda, éste se obliga a no disponer de ella y a proceder en forma inmediata a su reintegro a la empresa dando aviso de dicha circunstancia.



74. Denunciar en forma inmediata ante las autoridades competentes e informar a la empresa sobre la pérdida o extravío del carnet.
75. Presentar y aprobar las pruebas de seguridad que en cualquier momento ordenen la empresa o autoridades competentes.
76. Informar a su jefe inmediato, cualquier desplazamiento que deba realizar por razón de sus funciones.
77. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos o cualquier acción ante la empresa por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.
78. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
79. Informar oportunamente de errores cometidos en su favor o en su contra en la liquidación de nómina y demás pagos.
80. Comunicar a la empresa sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.
81. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este reglamento, o las que les sean asignadas por la empresa al trabajador en los estatutos, manuales de funciones, descripción de oficios, cartas o circulares.

ARTÍCULO 88. Se prohíbe a la Sociedad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los asuntos señalados en el numeral 1 del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas legales vigentes. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
2. Efectuar la anterior retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Sociedad.
4. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por cualquier otro motivo.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.



8. Realizar o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.
10. Cerrar intempestivamente la empresa, a menos que corresponda por orden del gobierno nacional a raíz de casos fortuitos o de fuerza mayor (pandemias, calamidades publicas entre otras)
11. 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.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 89. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Sociedad los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso de ésta.
2. Presentarse al trabajo después de haber ingerido bebidas embriagantes en cualquier cantidad, es decir embriagados o con tufo, o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Fumar dentro de las instalaciones, sitios de trabajo u otros lugares donde esté prohibido.
4. Conservar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo normal de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no de ellas.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Sociedad.
7. Hacer colectas, rifas, ventas de artículos o distribuir, sin autorización de la Sociedad, periódicos, folletos, boletines, circulares, volantes o impresos de iguales características, dentro de las instalaciones o predios de la Empresa.
8. Coartar la libertad para trabajar, para afiliarse o no a un sindicato o pacto, para permanecer en él, o retirarse del mismo.
9. Entablar con los clientes, demás trabajadores de la Sociedad y personal que labore y/o se encuentre vinculado con la Empresa a cualquier título, relaciones diferentes a las propias de la labor encomendada dentro del horario de trabajo o jornada laboral.
10. Disminuir el rendimiento laboral sin razón o justificación aparente.



11. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Sociedad, información verbal, física o electrónica relacionada con los datos personales de los Socios, directivas, demás trabajadores y clientes, o cualquier otra información que tenga conocimiento en razón a su oficio.
12. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, a la Sociedad, sus directivas, demás trabajadores y clientes.
13. Realizar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular quejas o reclamos ante la Sociedad.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de las personas que se encuentran en las instalaciones de la Sociedad, o que amenace o perjudique las maquinas, equipos eléctricos y electrónicos, elementos de trabajo y la edificación.
15. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la Sociedad.
16. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos y elementos de la Sociedad.
17. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
18. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
19. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
20. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza en las instalaciones de la Sociedad, sin previo permiso de la misma, aun cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.
21. Recibir visitas permanentes de carácter personal en el horario de trabajo.
22. Ingerir o mantener dentro de las instalaciones de la Sociedad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
23. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer los archivos físicos y electrónicos, o cualquier otro documento de la Sociedad, sin autorización expresa de ésta.
24. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por la Sociedad o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
25. Dedicarse a oír música o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de las Directivas de la Organización.
26. Hacer uso inadecuado del celular o para entretenimiento personal durante la jornada laboral.



27. Realizar conductas o actos de competencia desleal, es decir todo acto o hecho que se realice en el mercado con fines concurrenciales, cuando resulte contrario a las sanas costumbres mercantiles, al principio de la buena fe comercial, a los usos honestos en materia industrial o comercial, o bien cuando esté encaminado a afectar o afecte la libertad de decisión del comprador o consumidor, o el funcionamiento concurrencias del mercado, tales como la desviación de clientela, actos de desorganización empresarial, de confusión, de engaño, de descrédito, de comparación, de imitación, de explotación de reputación ajena, violación de secretos, inducción a la ruptura contractual y violación de normas jurídicas.
28. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la Sociedad.
29. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Sociedad.
30. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al Representante y sin autorización expresa de éste.
30. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
31. Dormir en los sitios donde se preste el servicio durante la jornada de trabajo.
32. Solicitar a sus compañeros, préstamos en dinero o en especie.
33. Originar o tomar parte en riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Sociedad o con cualquier persona vinculada a la misma, que afecten el clima organizacional y ambiente laboral.
34. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a la terminación del contrato de trabajo o a quien por algún motivo deba sucederlo.
35. Sacar de la Sociedad paquetes u objetos similares sin ser revisados por los vigilantes o personas encargadas de la seguridad.
36. Transportar en los vehículos de la Sociedad, personas u objetos ajenos, sin la debida autorización de su superior.
37. Disponer del dinero y de los títulos valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Sociedad o por ésta para con sus acreedores.
38. Crear o alterar documentos físicos o electrónicos para su beneficio personal o para terceros.
39. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
40. Permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado, cuando por su actitud negligente se ha abstenido de llevarla a cabo.
41. Enviar a nombre de la Sociedad correos electrónicos o e-mails a otros empleados o terceras personas sin la autorización debida.

42. Navegar en páginas de internet no autorizadas por la Sociedad. Para los efectos de esta prohibición, entiéndase que en la Sociedad está vedado acceder a páginas web de redes sociales como facebook, twitter, Instagram; de chat tales como messenger, messenger, google talk; de correo electrónico, como hotmail, yahoo, gmail; de revistas, estaciones de radio, canales de televisión; de política o religión; de pornografía y de cualquier otro género que entretenga al trabajador de la actividad contratada.
43. Llevar a cabo dentro de la empresa o sitio de trabajo actos inmorales o con falta de probidad que perturben las condiciones del trabajo o lesione la reputación de la empresa y demás trabajadores, como lo son, sostener relaciones sexuales en el sitio de trabajo, hostigamiento sexual, malos tratamientos verbales o físicos hacia compañeros homólogos, superiores y todo el personal cliente y directivo, entre otros.
44. Ser participe directa o indirectamente de escándalos, riñas u actos que se oponen a lo establecido en las leyes y que generen daño de reputación propia, a la empresa y/o cualquier trabajador de la misma, creando de esta manera afectación en el clima laboral o la sana convivencia al interior de la organización.
45. Abstenerse de recibir la citación a descargos, rendir los descargos y firmar el acta correspondiente.
46. De acuerdo con la actividad económica que desarrolla la sociedad, no se requiere el trabajo en alturas, por lo cual se prohíbe el trabajo en alturas.
47. Realizar ventas por catálogo a sus compañeros de trabajo o terceros dentro del horario laboral.

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 90. La Sociedad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. (CST, art. 114).

ARTÍCULO 91. El procedimiento disciplinario tendrá aplicación únicamente para la decisión respecto de la comisión de faltas leves por parte del trabajador. La comprobación de faltas graves dará lugar de manera automática a la terminación del contrato de trabajo con justa causa atribuible al trabajador sin previo procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 92. De manera previa al despido del trabajador frente a la comprobación de una falta grave, el EMPLEADOR garantizará el derecho al TRABAJADOR de ser escuchado para que brinde las explicaciones correspondientes. Ello no será razón para prescindir del despido, si así lo considera el Empleador.

ARTÍCULO 93. Las faltas leves tendrán una sanción equivalente en multas y suspensión en el trabajo de medio turno a dos (2) meses. (Artículo 112 y 113 C.S.T.).

PARAGRAFO 1: En todo caso, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa no se considera una sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 94. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:



1. El retardo hasta por quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración la Sociedad, implica:
 - Por primera vez, multa de la quinta parte del salario de un día.
 - Por segunda vez, suspensión en el trabajo por un día, es decir 8 horas.
 - Por tercera vez y en adelante, suspensión en el trabajo hasta por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente o el retardo superior a quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Sociedad, implica:
 - Por primera vez, suspensión en el trabajo por un día.
 - Por segunda vez, suspensión en el trabajo por tres días.
 - Por tercera vez y en adelante, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Sociedad implica:
 - Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
 - Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por treinta días.
 - Por tercera vez y en adelante, suspensión en el trabajo hasta por sesenta días.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones legales, de orden o deberes contenidos en este Reglamento implica:
 - Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.
 - Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
 - Por tercera vez y en adelante, suspensión en el trabajo hasta por treinta días.

PARÁGRAFO 1. La imposición de multas no impide que la Sociedad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial a fin de ser entregado en cada año al trabajador de la Sociedad que de forma puntual y eficiente cumpla con todos sus deberes y obligaciones contractuales y legales a criterio de la Sociedad.

ARTÍCULO 95. Se establecen las siguientes faltas graves, así:

1. La violación grave por parte del trabajador y por una sola vez, de las obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.
2. Cualquier falta cometida, que conlleve a la prohibición por parte de Almacenes Súper Metro, Frigotún o de cualquier empresa con la cual se tenga alguna concesión, para el ingreso del trabajador a laborar en sus instalaciones.
3. El incumplimiento de los artículos relacionas con los deberes, obligaciones y prohibiciones del trabajador y que se encuentran en el presente reglamento y/o en el contrato de trabajo y/o en cualquier documento que contenga ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y los que expresamente se convengan calificar así, en escritos que formen parte integral del contrato de trabajo.



4. La renuencia injustificada del trabajador para cumplir la orden de traslado del empleador.
5. Reincidencia en el incumplimiento de compromisos que hayan sido notificados previamente en pro del mejoramiento de su desempeño laboral.
6. Prestarse para discusiones con los clientes telefónica o personalmente, cuando la indicación de protocolo de Servicio al cliente indica retirarse o ceder respetuosamente la atención del cliente a otro de sus compañeros en servicio mientras la situación que haya generado la diferencia se normalice.
7. Gritar o levantar considerablemente el tono de voz a los clientes, jefes, superiores inmediatos o compañeros de trabajo.
8. Retirarse de su puesto de trabajo sin previa autorización de su jefe inmediato.
9. Negarse a trabajar horas extras, festivas o dominicales en caso de plena emergencia de la empresa o aquellas que se notifican previamente.
10. Reincidencia en el NO uso de los elementos de protección personal y/o incurrir en prácticas que atenten contra su salud, cuidado y seguridad en general, así como también salud, cuidado y seguridad para sus compañeros de trabajo y/o supervisores inmediatos .
11. Comprobación de la falta de veracidad en sus versiones declaradas ante las oficinas de Recursos Humanos.
12. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
13. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente o el retardo superior a quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, por cuarta vez.
14. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente.

PARÁGRAFO 1. De conformidad con lo previsto en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, la comisión de una falta grave constituye justa causa para dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento o la infracción por el empleado de las demás obligaciones contractuales o reglamentarias, de carácter grave a juicio de la Empresa y según su importancia, dará lugar a la terminación de la relación laboral de manera unilateral con justa causa por parte del empleador y atribuible al trabajador, por la sola comprobación de la falta y sin necesidad de procedimiento disciplinario previo.

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

ARTÍCULO 96. Para la imposición de una sanción disciplinaria, el empleador adelantará un proceso disciplinario para garantizar el debido proceso al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado podrá estar asistido por dos representantes de la

organización sindical a que pertenezca, lo anterior en sujeción a lo dispuesto en la sentencia de la corte constitucional C-593 del 2014.

PARÁGRAFO 1. Procedimiento para la imposición de faltas disciplinarias:

1. Una vez conocidos los hechos por parte de la Empresa, la Administración, dará apertura al Proceso Disciplinario, indicándole los cargos imputados de manera clara y precisa, así como las conductas y faltas disciplinarias a que den lugar y la calificación provisional de estas.
2. La decisión de apertura del proceso disciplinario será comunicada al trabajador investigado, del cual se le correrá traslado por el término de un (1) día y de las pruebas que fundamentan la formulación de cargos, término dentro del cual podrá rendir descargos y aportar y solicitar las pruebas necesarias y controvertir las que ya existan, y podrá ser acompañado de un defensor (abogado) si es su deseo,
3. Dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento del término de traslado, el director de Talento Humano se pronunciará mediante decisión motivada y de fondo.
4. Una vez emitida la decisión definitiva se notificará en forma personal al trabajador dentro de los dos (2) días siguientes, indicándole que cuenta con un término de dos (2) días para interponer recurso de apelación, este último será resuelto por el Gerente o Representante Legal de la Empresa. quien confirmara o modificara la misma mediante acto motivado, aplicando el principio de *non bis in ídem* Contra la decisión del Gerente no procede recurso alguno.
5. En caso de no ser posible la notificación personal, se hará mediante edicto que se fijará en la oficina de recursos humanos por el término de dos (2) días.
6. Los actos mediante los cuales se dejan en firme cualquier tipo de sanción serán emitidos por el Representante Legal de la Empresa.

Los términos para emitir una decisión definitiva podrán prorrogarse por un término igual a la inicial, en los casos en que sea necesario.

Para la apertura del proceso y toda la instrucción se designa al director de Talento Humano. Director Administrativo o a quien se delegue para tal efecto.

ARTÍCULO 97. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XVII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 98. Las peticiones, quejas y reclamos de los trabajadores se harán ante los Supervisores y Coordinadores de la Sociedad, o la persona que designe el representante legal para el efecto, quien los oír, tramitará y resolverá en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).

ARTÍCULO 99. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato, en caso de existir.



CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 100. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 101. Las modalidades definidas en la misma Ley como acoso laboral son las siguientes: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laborales.

PARÁGRAFO 1. Se entenderá la existencia de alguna de estas modalidades, en los eventos en que se incurra en una o varias de las conductas previstas en los artículos 2 a 7 de la 1010 de 2006 o en las normas jurídicas que la modifiquen, adicionen o complementen.

ARTÍCULO 102. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Sociedad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, 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.

ARTÍCULO 103. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Sociedad ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la existencia Ley de Acoso Laboral, para lo cual se harán 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 empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - 3.1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - 3.2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - 3.3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. El empleador conjuntamente con el Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo se apoya con la Administradora de Riesgos Laborales en el estudio de este Factor de Riesgo.

5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 104. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La Sociedad tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante de la Sociedad, con sus respectivos suplentes, cuando la empresa cuente con menos de 20 trabajadores. Cuando la Sociedad cuente con más de 20 trabajadores se incrementará a dos (2) el número de representantes de los trabajadores y de la Empresa. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. Los integrantes del Comité contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
3. La sociedad designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento adoptará la empresa, incluyéndose en la respectiva convocatoria de elección.
4. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.
5. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, contados a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
6. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:
 - 6.1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - 6.2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - 6.3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- 6.4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- 6.5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
- 6.6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 6.7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el Juez competente.
- 6.8. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- 6.9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
- 6.10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadística de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
7. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quién tendrá las siguientes funciones:
 - 7.1. Convocar a los miembros del Comité a sesiones ordinarias y extraordinarias.
 - 7.2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
 - 7.3. Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el Comité.
 - 7.4. Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
8. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:
 - 8.1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - 8.2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, hora y lugar de la reunión.

- 8.3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- 8.4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- 8.5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- 8.6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- 8.7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
- 8.8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- 8.9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO

ARTÍCULO 105. Este grupo se reunirá ordinariamente una vez al trimestre y extraordinariamente las veces que sean necesarias, para evacuar solicitudes que se presenten por posibles situaciones de acoso laboral, el coordinador será representante del empleador ante quien deben presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el grupo, así como las sugerencias que a través del grupo realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el Mejoramiento de la vida laboral.

1. El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado. Amigable, basado en el dialogo y el respeto mutuo en procura de superar dichas conductas. Las etapas del procedimiento serán las siguientes.
2. Recibirá las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el grupo en la reunión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convente, si fuere necesario; formulara las recomendaciones que estime indispensable y en casos espaciales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
3. Una vez la persona ponente miembro del grupo, para evaluar posibles situaciones de acosos laboral, el grupo de convivencia laboral contara un plazo de treinta días (30) para evaluar la solicitud y tomar una decisión si se configura o no una conducta de acoso laboral en los términos de la ley 1010 del 2006. decisión que debe tomarse por escrito y firmada por los miembros del grupo de convivencia laboral.
4. Como resultado de la actuación del grupo, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a

trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley.

5. Si como resultado de la investigación que adelante el Grupo de convivencia laboral, de la solicitud de presunto acoso laboral, se determina que sea esta ante una de las conductas que constituyen acoso laboral (Art., 7 de la ley 1010 de 2006), el grupo a través de su coordinador informa por escrito, de inmediato al representante legal para que se tome las medidas correctivas para suspender dicha conducta y establecer el mecanismo conciliatorio y efectivo de que trata el numeral 1 del artículo 9. Además, en caso de que el grupo no considere una conducta de acoso laboral (Art. 7 de la ley 1010 de 2006), el coordinador del grupo comunicara la decisión al solicitante y al representante legal.
6. En todo caso, el grupo de convivencia laboral y las partes involucradas en acoso laboral podrán en cualquier momento que dure la investigación solicitar una conciliación y conciliar en términos de ley, como forma de dar solución efectiva una presunta conducta de acoso laboral, en los términos del numeral 1 de la ley 1010 de 2006, en este caso de presentarse acuerdo, se firmara un acta de conciliación por las partes y los miembros del comité, en donde se determinen los compromisos que cada uno asuma y las acciones correctivas, además de las recomendaciones del grupo de convivencia laboral.
7. De no ser posible la conciliación se firmará el acta por las partes y los miembros del grupo, dejando en libertad las partes de acudir a la acciones administrativas o judiciales en los términos de la ley 1010 del 2006.
8. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 1. La Sociedad garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la información y realizar las actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 106. Con fundamento en la ley, las siguientes conductas no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

CAPÍTULO XIX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 107. Una vez publicado este reglamento en la cartelera principal de la Sociedad e informado el contenido del mismo a los trabajadores mediante circular interna, siempre y cuando no se soliciten ajustes por parte del recurso humano, la Sociedad deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos. (L. 1429/2010, art. 22) modificó artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 108. Los trabajadores podrán solicitar a la Sociedad dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del C.S.T.

De no existir acuerdo el inspector de trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará a la Sociedad realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales la Sociedad realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente. (Art. 119 C.S.T.).

CAPÍTULO XX VIGENCIAS

ARTÍCULO 109. El presente Reglamento entrará a regir desde el día hábil siguiente a su publicación en la cartelera principal de Sociedad, fecha que deberá coincidir con la entrega impresa del clausulado a los trabajadores mediante circular interna. (Artículo 119 C.S.T.)

CAPÍTULO XXI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 110. Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento anterior de la Sociedad, en caso de existir.

ARTÍCULO 111. La Sociedad publicará en cartelera de la empresa las modificaciones al presente Reglamento, en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna,



del contenido de dichas modificaciones al reglamento y la fecha desde la cual entrará en aplicación.

CAPÍTULO XXII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 112. No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las normas jurídicas, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (CST, art. 109).

El presente documento contiene todas las modificaciones aprobadas al Reglamento Interno de Trabajo, a fecha 15 de julio de 2024, las cuales han sido publicadas en todas las sedes de la sociedad y se socializó mediante reunión general y Circular Interna

EDNA RUTH MOYANO ORTIZ

C. C. No. 40.377.719

Gerente

Domicilio y dirección de la sociedad: Villavicencio, Carrera 38 No. 26 C-72 Barrio Siete de Agosto