

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. SERO SERVICIOS OCASIONALES S. A. S. con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, en la Carrera 45 A No. 93-86 barrio la Castellana, así mismo con oficinas en la ciudad de Barranquilla en la Calle 30 #6b-25 barrio el Limón, en Girardot Cundinamarca en la calle 18 No. 12-70 oficina 204 edificio Dubái y con representación en las ciudades de Bucaramanga, Medellín, Cali y Paipa, quedan sometidos a este reglamento tanto la Empresa como todos sus trabajadores/as. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos y todas los trabajadores/as, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador/a. Sus trabajadores/as son de dos categorías: trabajadores/as de planta y trabajadores/as en misión.

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

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

Los y las trabajadores/as en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos (artículo 74 Ley 50 1990).

Los usuarios de la empresa solo podrán contratar con esta en los siguientes casos (artículo 77 Ley 50 1990).

1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, la venta de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

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

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarias con las cuales tenga vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo de Código del Comercio (artículo 80 Ley 50 de 1990).

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

1. Constar por escrito.
2. Hacer constar que la empresa de servicios temporales se sujetara a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
3. Especificar la compañía aseguradora, el número de póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los y las trabajadores/as en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo se tiene para con los y las trabajadores/as en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores/as se encuentren en huelga (art. 89, Ley 50/90).

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

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

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad, o según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el/la aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

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

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. La empresa, una vez admitido el/la aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las aptitudes del o la trabajador (a) y por parte de éste las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 C.S.T.).

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

ARTICULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador (a) se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7º. Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 6. Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el o la trabajador/a continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los y las trabajadores/as en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80 del C.S.T.).

CAPITULO III TRABAJADORES/AS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. Son trabajadores/as accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Todos y todas los trabajadores/as tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6º C.S.T.) y a todas las prestaciones de ley.

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8. Las horas de entrada y salida de los y las trabajadores/as, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL DE PLANTA

Los días laborables para el personal de planta son de lunes a sábado en el siguiente horario:



DE LUNES A VIERNES:

MAÑANA

De 8:00 A.M. a 12:00 M.

HORA DE ALMUERZO

De 12:00 M. a 1:00 P.M.

TARDE

De 1:00 P.M. a 5:00 P.M.

SABADO:

MAÑANA

De 8:00 A.M. a 12:00 M.

PARAGRAFO 1. El horario de trabajo para los y las trabajadores/as en misión será el de la empresa en la cual estén laborando.

PARAGRAFO 2. Por cada domingo o festivo trabajado ocasionalmente se reconocerá un recargo del 75% sobre el salario ordinario, o un día compensatorio remunerado en la semana siguiente, a opción del o la trabajador/a.

PARAGRAFO 3. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores/as que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 4: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el o la trabajador (a) 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 (artículo 161, numeral 3, literal e del C.S.T., modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

El empleador y el o la trabajador (a) podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (artículo 161, numeral 3, literal d del C.S.T., incluido por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 5. Están excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los y las trabajadores/as que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.

PARÁGRAFO 6. Para los efectos de este artículo, se tiene en cuenta que a partir de la Ley 2101 de 2021 que modifica el art 161 del Código Sustantivo de Trabajo, se entenderá que la jornada laboral máxima desde el 15 de Julio de 2023 no podrá ser superior a 47 horas semanales. Gradualmente se reducirá 1 hora por año, hasta llegar a las 42 horas

semanales.

La empresa podrá adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del o la trabajador (a) con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El o la trabajador (a) y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

La empresa facilitará, promoverá y gestionará una jornada semestral en la que sus empleados/as puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los y las empleados/as. Si la empresa no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los y las trabajadores/as tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9. Trabajo diurno y nocturno. (Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por la Ley 1846 de 2017).

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

ARTICULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 C.S.T.).

ARTICULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste (artículo 162, numeral 2, C.S.T., modificado por el artículo 1° del Decreto 13 de 1.967)

SERO SAS, Cuenta con la resolución No 004640 del 27 de septiembre de 2018, en la cual el Ministerio de Trabajo aprueba las horas extras para los y las trabajadores/as.

ARTICULO 12. Tasas y Liquidación de Recargos

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20

literal c) de la Ley 50 de 1.990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
 - a) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

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

ARTICULO 13. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores/as de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DÍA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los y las trabajadores/as el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 23 Ley 50 de 1990).

CAPITULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo o toda trabajador (a) tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el o la trabajador (a) originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido

en el inciso anterior (artículo 1^o Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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

PARAGRAFO 3: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el o la trabajador (a), 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 (artículo 179 del C.S.T., modificado por el artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 3.1. El o la trabajador (a) podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores/as que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 C.S.T.).

ARTICULO 15. El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 14 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 modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 (artículo 25 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 17. Los y las trabajadores/as que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral 1, C.S.T.).

ARTICULO 18. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del o la trabajador (a), sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al o la trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 C.S.T.).

ARTICULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el o la trabajador (a) no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C.S.T.).

ARTICULO 20. Empleador y trabajador (a), podrán acordar por escrito, previa solicitud del o la trabajador (a), que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el o la trabajador (a) hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el o la trabajador (a) (artículo 189, C.S.T. y Ley 1429 de 2010).

ARTICULO 21. En todo caso el o la trabajador (a) gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores/as técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (artículo 190 C.S.T.).

ARTICULO 22. Durante el período de vacaciones el o la trabajador (a) 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 o la trabajador (a) en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan (artículo 192 C.S.T.).

ARTICULO 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador (a), fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (artículo 5 Decreto 13 de 1.967).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los y las trabajadores/as tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3, párrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTICULO 24. La empresa concederá a sus trabajadores/as los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los y las trabajadores/as.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al o la trabajador (a) o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (artículo 57, numeral 6, C.S.T).
4. Además, se reconocen 5 días hábiles remunerados por Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009. También se reconocen 8 días hábiles por licencia de paternidad o Ley María.

CAPITULO VII

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

ARTICULO 25. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el o la trabajador (a) 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 y la trabajador (a) 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.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El o la trabajador (a) que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133 C.S.T.).

ARTICULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el o la trabajador (a) presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese (artículo 138, numeral 1, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: El periodo de pago en la empresa para el personal de planta es quincenal y para el personal en misión de conformidad con lo señalado por la empresa usuaria.

ARTICULO 28. El salario se pagará al trabajador (a) directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134 C.S.T.).
3. Los y las trabajadores/as en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los y las trabajadores/as de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores/as en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación (artículo 79 Ley 50 de 1990).

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

ARTICULO 29. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los y las trabajadores/as a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del o la trabajador (a).

PARAGRAFO. La empresa de servicios temporales es responsable de la Seguridad y salud en el trabajo de los y las trabajadores/as en misión articulándose a las políticas de las empresas usuarias, en los términos de las que rigen la materia para los y las trabajadores/as permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los y las trabajadores/as requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinara expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al o la trabajador (a) en misión (artículo 78 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 30. Los servicios médicos que requieran los y las trabajadores/as se prestarán por la E.P.S, A.R.L., a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 31. Todo trabajador (a), desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el o la trabajador (a) debe someterse.

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

ARTICULO 32. Los y las trabajadores/as deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El o la trabajador (a) que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 33. Los y las trabajadores/as 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 laborales.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del o la trabajador (a) de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los y las trabajadores/as privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 34. En caso de accidente de laboral, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 35. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el o la trabajador (a) lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 36. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida (artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 37. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida (artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad (artículo 62 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 38. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto



la empresa como los y las trabajadores/as, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Decreto ley 1443 del 31 de julio de 2015 y ley 1072 del 26 de mayo del 2015 del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 39. Los y las trabajadores/as tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros/as de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros/as de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) 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.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe/a para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros/as.

CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 40. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: Gerente General, Subgerente, Director (a) Operativo (a), Director (a) de Nomina, Directores/as de Oficina y Director (a) de Contabilidad.

PARAGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores: El Gerente General, el Subgerente, Director (a) Operativo (a) y Directores/as de oficina.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 41. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (artículo 242, ordinales 2 y 3 del C.S.T.)

ARTICULO 42. Los menores no podrán ser empleados/as en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de 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 la Protección Social.

PARAGRAFO. Los y las trabajadores/as menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados/as en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los y las trabajadores/as menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo, se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (artículos 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).

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 y seis 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 (Ley 1098 de 2006).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS Y LAS TRABAJADORES (AS)

ARTICULO 43. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los y las trabajadores/as, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los y las trabajadores/as locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del o la trabajador (a), a sus creencias, orientación sexual o de género y sentimientos.
6. Conceder al o la trabajador (a) las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador (a) que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente si el o la trabajador (a) lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el o la trabajador (a) por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador o trabajadora los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador (a). Si el o la trabajador (a) prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del o la trabajador (a), se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo
11. Conservar el puesto a los y las trabajadores/as que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
13. Tomar acciones para prevenir actos de acoso laboral y sexual en el trabajo, incluyendo todas aquellas relacionadas con la orientación sexual o género
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Afiliar a sus trabajadores/as al Sistema de Seguridad Social Integral.
16. Suministrarles a sus trabajadores/as cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 11 Ley 11 de 1984).
17. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador o trabajadora menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera (artículo 244 del Decreto Ley 2737 de 1989)

PARAGRAFO 1. Para los efectos de este artículo el numeral 10 anterior, se entenderá en los términos de la modificación traída por la ley 2306 de 2023 del 31 de Julio de 2023.

ARTICULO 44. Son obligaciones especiales del trabajador (a):

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le Imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros/as.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58 C.S.T.).
9. Reportar a la empresa los accidentes e incidentes de trabajo
10. Cumplir las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. Acatar, obedecer y observar íntegramente todas y cada una de sus obligaciones, deberes y responsabilidad en relación con el SAGRILAFT que fue implementado en la empresa, y las demás normas de protección frente a los delitos de LA/FT/FPADM.
12. Acatar, obedecer y observar íntegramente todas y cada una de sus obligaciones, deberes y responsabilidad en relación con el PTEE que fue implementado en la empresa, y las demás normas de protección frente a los delitos de corrupción y soborno trasnacional.
13. Respetar los principios empresariales de Buena fe, ética y moralidad, legalidad, honestidad y veracidad en su sentido más amplio de interpretación.
14. Denunciar en los canales institucionales de recepción de denuncias o por escrito ante su jefe inmediato, las conductas que violen o trasgredan las normas empresariales del SAGRILAFT y el PTEE.
15. Evitar que la empresa, sus directivos, accionistas, socios, administradores, representantes, y otros compañeros de trabajo puedan ser vinculados a actividades delictivas o contravencionales.
16. Informar al Oficial de Cumplimiento y al jefe inmediato cada vez que evidencie la existencia de una señal de alerta, una contraparte u operación sospechosa según los estandartes empresariales del SAGRILAFT y el PTEE.
17. Participar de forma activa en todas las actividades de capacitación y divulgación que realice la empresa con el propósito real de aprender y aplicar lo aprendido en su proceso productivo laboral.

18. Todas las demás obligaciones que se le puedan extender a la población trabajadora bajo la normatividad legal vigente en temas de LA/FT/FPADM y corrupción y soborno transnacional.

ARTICULO 45. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los y las trabajadores/as, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a). Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150,151,152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los y las trabajadores/as a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del o la trabajador (a) como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los y las trabajadores/as en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los y las trabajadores/as obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los y las trabajadores/as que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los y las trabajadores/as los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los y las trabajadores/as, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los y las trabajadores/as que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los y las trabajadores/as o que ofenda su dignidad (artículo 59 C.S.T.).
12. Tomar represalias laborales, o permitir que otros trabajadores tomen represalias, en contra de un(a) trabajador(a), administrador, representante o funcionario por el hecho de presentar denuncias relativas al SAGRILAFT o el PTEE.
13. Violar la confidencialidad de las denuncias presentadas por trabajadores(ras) en los temas relativos al SAGRILAFT y el PTEE.

ARTICULO 46. Se prohíbe a los y las trabajadores/as:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes. De igual forma suministrar o consumir alguna de estas sustancias.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60 C.S.T.).
9. Realizar cualquier acción, omisión o conducta prohibida o sancionable según el Código Nacional de Policía, o de las tipificadas en el Código Penal Colombiano.
10. Realizar operaciones económicas, dar apariencia de legalidad u ocultar el origen de dinero o bienes de los cuales no se pueda determinar su legal procedencia.
11. Realizar cualquier acción, omisión o conducta prohibida o sancionable según el Código Nacional de Policía, o de las tipificadas en el Código Penal Colombiano.
12. Realizar operaciones económicas, dar apariencia de legalidad u ocultar el origen de dinero o bienes de los cuales no se pueda determinar su legal procedencia.
13. Realizar cualquier acción, omisión o conducta que transgredan de forma directa o indirecta las normas, reglamentos, del SAGRILAFT o del PTEE que la empresa ha implementado.
14. No realizar denuncias a través de los canales institucionales que la empresa ha dispuesto para ello, cuando conozcan o tengan conocimiento, indicios o evidencia de que existe la trasgresión de una norma empresarial, convencional o legal de carácter vinculante o facultativa.
15. No cooperar de forma total y eficiente, con las actividades empresariales y legales ordenadas por el SAGRILAFT y el PTEE de la empresa, y la normatividad nacional vigente en esta materia.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 47. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contratos de trabajo (artículo 114 C.S.T).

ARTICULO 48. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d. La violación leve por parte del o la trabajador (a) de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- e. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, invitaciones persistentes para participar de actividades sociales o lúdicas fuera del trabajo cuando la persona objeto de estas haya dejado en claro que resultan no deseadas o inoportunas y preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los y las trabajadores (as) del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 49. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del o la trabajador (a) en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del o la trabajador (a) a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Negarse sin razón justificada a laborar en los días de descanso cuando el empleador, por motivos de producción, venta, compromisos o cualquier otra índole, le solicite el trabajo en tales días.
- e) Las frecuentes desavenencias, disputas, discusiones y alegatos con sus compañeros (as) de trabajo, clientes de la empresa o terceros.
- f) Atender durante la jornada de trabajo actividades distintas de las que le corresponden o adelantar otras labores que afecten su capacidad de trabajo.
- g) Fomentar o participar en charlas, corrillos o tertulias en el sitio de trabajo y durante la jornada respectiva.
- h) No asistir a los eventos de capacitación o entrenamiento programados por el empleador o retirarse antes de su culminación, sin la autorización de su superior.
- i) La falta de coordinación, supervisión y control de los y las empleados/as a su cargo.
- j) La asignación al personal a su cargo de funciones, labores o responsabilidades ajenas o

distintas a las establecidas en el contrato de trabajo.

- k) Abstenerse de usar los elementos de protección exigidos para la prevención de accidentes o enfermedades laborales, así como usarlos inapropiadamente.
- l) Faltar a la verdad en la información suministrada para la celebración del contrato de trabajo.
- m) La violación grave por parte del o la trabajador (a) de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- n) Hacer caso omiso de las normas de seguridad y salud en el trabajo durante su jornada laboral.
- o) Trascgredir, violentar o incumplir cualquiera de los principios, valores, responsabilidad u obligaciones de los trabajadores(ras) contenidas en el SAGRILAFT de la empresa, incluyendo, pero sin limitarse, la Política Empresarial y el Manual de Procedimientos.
- p) Trascgredir, violentar o incumplir cualquiera de los principios, valores, responsabilidad u obligaciones de los/las trabajadores(ras) contenidas en el PTEE de la empresa, incluyendo, pero sin limitarse a la Política de Cumplimiento.
- q) Trascgredir o inobservar los principios empresariales de buena fe, ética y moralidad, legalidad, honestidad y veracidad.
- r) No aplicar o aplicar imperfectamente, los controles a los riesgos SAGRILAFT y PTEE establecidos en las matrices de riesgo de la empresa.
- s) Realizar transacciones que perjudiquen a la empresa, y la pongan en riesgo de incumplir las normas relativas al SAGRILAFT y el PTEE.
- t) Permitir de forma dolosa o descuidada que la empresa entre en riesgo de contagio por los riesgos mitigados en el SAGRILAFT y el PTEE.
- u) Incurrir en la conducta descrita en el artículo segundo de la Ley 1778 del 2016, o la norma que la reemplace, modifique o sustituya.
- v) No realizar, colaborar, apoyar, atender o solicitar la realización de procedimientos de debida diligencia y debida diligencia intensificada.
- w) No identificar, señalar y reportar de manera adecuada y oportuna, haciendo uso de los canales empresariales, la existencia de una señal de alerta o una operación sospechosa.
- x) No realizar denuncias en temas relativos a SAGRILAFT y PTEE cuando el/la trabajador(a) tenga conocimiento sobre la trasgresión a las políticas de la empresa y la normatividad nacional vigente.
- y) Realizar denuncias falsas a través de los canales de comunicación institucionales o cualquier canal de comunicación en temas relativos a SAGRILAFT y PTEE.
- z) Tomar represalias en contra de trabajadores que realicen denuncias en temas relativos a SAGRILAFT y PTEE.
- aa) Incumplir una obligación especial o particular del o la trabajador (a).
- bb) Cometer infracciones y faltas que serán consideradas **Acoso Sexual Laboral y/o discriminación por razones de género:**
- cc) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- dd) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista.
- ee) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.

- ff) La eliminación de pruebas o evidencias del acoso o la obstrucción de cualquier forma del procedimiento de investigación de dicho acoso.
- gg) La agresión física de carácter sexual o por razón de sexo.
- hh) Invitaciones impúdicas o comprometedoras cuando la persona objeto de estas haya dejado en claro que no resultan deseadas u oportunas.
- ii) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- jj) Contacto físico innecesario, rozamientos con connotaciones sexuales;
- kk) Observación clandestina de personas en lugares reservados como aseos;
- ll) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual;
- mm) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual;
- nn) La impartición de órdenes vejatorias o contradictorias y por tanto imposibles de cumplir en razón de su sexo u orientación sexual;
- oo) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua en función de su sexo u orientación sexual;
- pp) La orden de aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- qq) Dar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- rr) Obligar a la realización de actividades que no competen sus funciones a causa de discriminación en razón del sexo o como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

Artículo 50: JUSTAS CAUSAS DEL EMPLEADOR PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del Empleador, por ser consideradas expresamente faltas graves, las siguientes:

1. Las contenidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. La comisión, así sea por una única vez, de cualquier falta grave de las contenidas expresamente o de forma implícita en este reglamento interno de trabajo, el contrato laboral, cualquier política, sistema o programa empresarial, incluyendo todos los documentos del sistema integrado de gestión.
3. Trasar, violar o incumplir cualquiera de los principios, valores, responsabilidad u obligaciones de los y las trabajadores(ras) contenidas en el SAGRILAF de la empresa, incluyendo, pero sin limitarse la Política Empresarial y el Manual de Procedimientos.
4. Trasar, violar o incumplir cualquiera de los principios, valores, responsabilidad u obligaciones de los y trabajadores(ras) contenidas en el PTEE de la empresa, incluyendo, pero sin limitarse a la Política de Cumplimiento.
5. Trasar o inobservar los principios empresariales de buena fe, ética y moralidad, legalidad, honestidad y veracidad.
6. No aplicar o aplicar imperfectamente, los controles a los riesgos SAGRILAF y PTEE establecidos en las matrices de riesgo de la empresa.

7. Realizar transacciones que perjudiquen a la empresa, y la pongan en riesgo de incumplir las normas relativas al SAGRILAFT y el PTEE.
8. Permitir de forma dolosa o descuidada que la empresa entre en riesgo de contagio por los riesgos mitigados en el SAGRILAFT y el PTEE.
9. Incurrir en la conducta descrita en el artículo segundo de la Ley 1778 del 2016, o la norma que la reemplace, modifique o sustituya.
10. No realizar, colaborar, apoyar, atender o solicitar la realización de procedimientos de debida diligencia y debida diligencia intensificada.
11. No identificar, señalar y reportar de manera adecuada y oportuna haciendo uso de los canales empresariales la existencia de una señal de alerta o una operación sospechosa.
12. No realizar denuncias en temas relativos a SAGRILAFT y PTEE cuando el trabajador tenga conocimiento sobre la trasgresión a las políticas de la empresa y la normatividad nacional vigente.
13. Realizar denuncias falsas a través de los canales de comunicación institucionales o cualquier canal de comunicación en temas relativos a SAGRILAFT y PTEE.
14. Tomar represalias en contra de trabajadores que realicen denuncias en temas relativos a SAGRILAFT y PTEE.

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

ARTICULO 51. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá agotar el siguiente procedimiento (Sentencia C 593 de 2014 de la Corte Constitucional):

1. Una vez el empleador ha conocido la falta, debe citar al o la trabajador (a) por escrito a una diligencia de descargos.
2. La citación a descargos debe cumplir los siguientes requisitos: a) La indicación de que se ha iniciado un proceso disciplinario; b) Informar de manera clara y precisa cuál es la presunta falta en la que incurrió el o la trabajador (a); c) Dejar constancia de la entrega de las pruebas que tiene el empleador para sustentar la falta; d) Indicar a qué sanción puede dar lugar la falta cometida; e) Señalar un término mínimo de dos (2) días y máximo de cuatro (4) días para que el o la trabajador (a) rinda los descargos y presente las pruebas. Se debe mencionar con precisión la fecha, hora y lugar en el que ha de rendir los descargos; f) Aclarar que el o la trabajador (a) tiene un término de dos (2) días para interponer por escrito el recurso de apelación contra la decisión, el cual debe presentarlo ante el área de Dirección Operativa.

DOBLE INSTANCIA

Con el fin de respetar el derecho de defensa y debido proceso del o la trabajador (a), éste tendrá la garantía de que antes de ser sancionado (a), el proceso disciplinario tendrá dos instancias que se tramitarán de la siguiente manera:

- a) En primera instancia conocerá y decidirá el Director (a) Operativo (a).
- b) En segunda instancia conocerá y decidirá el Subgerente Administrativo (a).

ARTICULO 52. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación

del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 53. Los reclamos de los y las trabajadores (as) se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director (a) Operativo (a) y Directores de Oficina, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 54. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o la trabajadora pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO. En la empresa SERO Servicios Ocasionales S. A. S. SERO S. A. S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV

MECANISMOS DE PREVENCION DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

I. MECANISMOS DE PREVENCION DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTICULO 55. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos en la empresa son:

- a) La empresa informará y comunicará mediante jornadas pedagógicas a todos sus trabajadores/as sobre el espíritu y sus alcances de la ley 1010/2006 y Ley de Desconexión Laboral 2191 de 2022.
- b) Charlas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Como actividad complementaria del SG-SST de la empresa, se programarán conversatorios sobre el conocimiento y aplicación de la ley 1010/2006 en las relaciones de trabajo y Ley de Desconexión Laboral 2191 de 2022.
- c) Actividades psicopedagógicas. La empresa emitirá circulares por medios electrónicos o escritos que garanticen su lectura, comprensión y aprendizaje de la ley 1010/2006 y Ley de Desconexión Laboral 2191 de 2022.
- d) Capacitaciones sobre temas relacionados con el acoso laboral y el comportamiento en el trabajo.

La empresa programará y coordinará talleres de actualización especialmente sobre las conductas y comportamientos que constituyen acoso laboral, como también sobre aquellos que no lo constituyen, para lo cual se podrán utilizar las horas de jornadas de capacitación estipuladas en el Art. 21 de la ley 50/1990, sin que dichas horas se circunscriban de manera exclusiva a este tema.

II. PROCEDIMIENTO INTERNO, CONFIDENCIAL, CONCILIATORIO Y EFECTIVO

ARTICULO 56. El procedimiento al cual deberá acogerse todo (a) trabajador (a) que haya sido víctima de algunas de las modalidades de acoso laboral es el siguiente:

1. La empresa tendrá un Comité de Convivencia, integrado en forma bipartita, por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores (as), con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El comité de convivencia laboral, en virtud de lo establecido en la Resolución **00652** del 30 de abril de 2012 proferida por el Ministerio del Trabajo, realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
 - b) Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y un secretario (a).
 - c) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - d) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - e) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, casos específicos y puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - f) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - g) 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.
 - h) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - i) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - j) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el o la trabajador (a) puede presentar la queja ante el inspector (a) de trabajo o demandar ante el juez (a) competente.
 - k) Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - l) 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 las empresas e instituciones públicas y privadas.

- m) 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 entidad pública o empresa privada.
- n) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARAGRAFO: En las empresas de diez (10) o menos trabajadores (as), el Comité sesionará con los dos (2) integrantes del mismo, uno que representa al empleador y otro a los y las trabajadores/as.

- 3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- 4. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los y las funcionarios/as o trabajadores/as competentes de la empresa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- 5. 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”.

CAPITULO XVI TELETRABAJO / TRABAJO EN CASA

ARTICULO 57. El empleador suministrará al o la trabajador (a) los elementos que requiera para desarrollar las labores desde su residencia, en virtud de lo dispuesto por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

ARTÍCULO 58. Los elementos pertenecen al empleador y, por tanto, el o la trabajador (a) deberá devolverlos cuando se le solicite y, en todo caso, al momento de la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa.

ARTÍCULO 59. El o la trabajador (a) se obliga a emplear los elementos en forma adecuada, darles buen uso y, en general, a mantenerlos en buen estado.

ARTÍCULO 60 El o la trabajador (a) será responsable de los elementos hasta el momento en que conste la devolución de los mismos a su jefe inmediato o a quien este designe, lo cual deberá constar en acta firmada por quien entrega y por quien recibe, la cual deberá incluir el detalle de los mismos.

ARTÍCULO 61. Las partes convienen en calificar como falta grave el daño o pérdida de los elementos que se produzca por culpa o negligencia del o la trabajador (a), lo cual facultará al empleador para finalizar el contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 62. El o la trabajador (a) responderá por la pérdida y por los daños parciales o totales que se causen a los elementos entregados, salvo aquellos que correspondan al deterioro derivado de su normal uso.

ARTÍCULO 63 El o la trabajador (a) se obliga a cumplir todas las Políticas de protección de datos personales, propiedad intelectual, confidencialidad y seguridad de la información.

CAPITULO XVI SAGRILAFT Y PTEE

ARTICULO 64: COMPROMISO DE LEGALIDAD. La empresa, sus directivos, representantes, accionistas y miembros de la junta directiva declaran estar comprometidos con la prevención y sanción a los actos delictivos, ilícitos y fraudulentos respecto de todas las actividades empresariales que se desarrollan, incluyendo las relaciones comerciales. Por esta razón, todas las actividades desarrolladas por la empresa, sus trabajadores, sus contratistas, proveedores, clientes y demás socios comerciales deben enmarcarse en los más altos estándares de conducta ética y moral. Esto implica que se deben cumplir todas las normas aplicables en materia de prevención y sanción en LA/FT/FPADM, corrupción y soborno transnacional, y cualquier otra actividad que sea considerada delictiva o fraudulenta, o atente en contra de los principios empresariales establecidos.

ARTICULO 65: SAGRILAFT. La empresa ha diseñado, implementado y puesto en funcionamiento un Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral (SAGRILAFT), de Lavado de Activos, Financiación al Terrorismo, y Financiamiento a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM) que es de obligatorio cumplimiento para todos los y las trabajadores/as. Adicionalmente a esto, los y las trabajadores/as se obligan a cumplir de forma íntegra la legislación nacional en frente estos delitos, incluyendo las normas del Código Penal, Ley 222 de 1995, Ley 526 de 1999, Ley 1121 de 2006, Ley 1186 de 2009, Decreto 1068 de 2015, Decreto 1736 de 2020, el capítulo X de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades, y la Circular Externa 100-000016 del 24 de diciembre de 2020.

ARTICULO 66: PTEE. La empresa ha diseñado, implementado y puesto en funcionamiento un Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) para administrar y gestionar los riesgos relacionados con la Corrupción y Soborno Transnacional, y otros riesgos relacionados con la conducta de los trabajadores y terceros de conformidad con el Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades y la Ley 1778 del 2016. Este programa es vinculante para todos los trabajadores y de observancia forzosa en sus principios, regulaciones, procedimientos, responsabilidades y obligaciones que le son asignadas a los trabajadores de forma general y particular en la organización.

CAPITULO XVII PUBLICACIONES

ARTICULO 67. El empleador debe publicar el Reglamento Interno en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos y en la misma fecha informará a los y las trabajadores/as, mediante circular interna, del contenido (Artículos 17 y 22 Ley 1429 de 2010).

CAPITULO XVIII VIGENCIA

ARTICULO 68. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 C.S.T.).

CAPITULO XIX DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 69. Desde la fecha que entra en vigor este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XX CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 70. No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del o la trabajador (a) en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al o la trabajador (a) (artículo 109 C.S.T.).

FECHA: Febrero de 2024
DIRECCION: Cra. 45 A No. 93-86
BOGOTÁ



LINA MARIA RESTREPO BOTERO
C.C. No. 35.467.735 de Usaquén
Gerente y Representante Legal