



EPIK ASOCIADOS S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **EPIK ASOCIADOS S.A.S**, (en adelante el “Empleador” o la “Empresa”) domiciliada en Bogotá D.C., en la Calle 70 No. 12-19 de Bogotá D.C; a sus disposiciones quedan sometidos tanto el Empleador como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 2º.- Quien aspire a desempeñar un cargo en **EPIK ASOCIADOS S.A.S**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Registro civil de nacimiento.
- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) 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.
- e) Hoja de vida.
- f) Documentos que comprueben educación y experiencia anotadas en la hoja de vida.
 - a. Bachiller: Copia del diploma de bachiller.
 - b. Si adelanta estudios técnicos o profesionales: Copia del diploma de bachiller y certificación de los estudios.
 - c. Profesional: Copia del diploma, copia del acta de grado, y copia de la tarjeta profesional.
 - d. Abogado: Además de los documentos ya mencionados, debe presentar el Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

- g) Certificado de antecedentes judiciales.
- h) Certificado o documento idóneo que acredite su situación militar, conforme el artículo 20 de la Ley 1780 de 2.016.

PARÁGRAFO PRIMERO. - El Empleador podrá solicitar, además de los documentos antes mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así:

La exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (artículo 1º, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo) ni el examen de sida (artículo 22 del Decreto reglamentario No. 559 de 1.991).

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3º.- Para los efectos del presente capítulo, se entiende por contrato de aprendizaje aquella "forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario" (artículo 2.2.6.3.1, Decreto 1072 de 2.015).

ARTÍCULO 4º.- Cuando el Empleador, en su calidad de persona jurídica ocupe un número de trabajadores no inferior a quince (15), estará obligado a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan. En el evento de contar con menos de diez (10) trabajadores, el Empleador podrá voluntariamente tener un aprendiz de formación del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA (artículo 32, Ley 789 de 2.002).

ARTÍCULO 5º.- La cuota mínima de aprendices será determinada y/o verificada por la Regional del SENA correspondiente al domicilio principal del Empleador de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 33 de la Ley 789 de 2.002. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación del Empleador de establecer el número de aprendices que le corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar al SENA dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, el Empleador deberá informar tal circunstancia a la Regional del SENA donde funcione su domicilio principal, en los meses de julio y diciembre de cada año (artículo 2.2.6.3.11. Decreto 1072 de 2.015).

ARTÍCULO 6º.- Los elementos particulares y especiales de los contratos de aprendizaje celebrados por el Empleador, son los contemplados en el artículo 30 de la Ley 789 de 2.002.

ARTÍCULO 7º.- El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito, y contener como mínimo la información contemplada en el artículo 2.2.6.3.2 del Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo adicione, modifique, sustituya o complemente:

ARTÍCULO 8º.- Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá del Empleador 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 de 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 ciento 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.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente (artículo 30, Ley 789 de 2.002).

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma

proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas (artículo 2.2.6.3.4, Decreto 1072 de 2.015).

ARTÍCULO 9º.- La afiliación de los aprendices y el pago de aportes, se cumplirá en forma plena por parte del Empleador, así:

1. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por el Empleador, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente;
2. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre el Empleador sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

(Artículo 2.2.6.3.5, Decreto 1072 de 2.015).

ARTÍCULO 10º.- El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir (artículo 2.2.6.3.3, Decreto 1072 de 2.015).

ARTÍCULO 11º.- Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, el Empleador, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 2.2.6.3.6 del Decreto 1072 de 2015, o la norma que la adicione, modifique, sustituya o complemente.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 12º.- El Empleador, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 13º.- 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).

ARTÍCULO 14º.- El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo con duración inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre la Empresa y un trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 15º.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 16º.- Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales del Empleador. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6 del C.S.T.).

CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 17º.- La jornada de trabajo de todos los empleados de la Empresa vinculados por tiempo completo, es de cuarenta y ocho (48) horas. El horario se podrá establecer con cada trabajador de acuerdo con las necesidades del servicio, y podrá desarrollarse de lunes a viernes o de lunes a sábado según se convenga.

Sin perjuicio de lo anterior, y a falta de pacto escrito entre las partes, los trabajadores se sujetarán a los siguientes parámetros en relación con los días laborales y las horas de entrada y salida de la Empresa:

- **PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO:**

En las oficinas de la ciudad de Bogotá D.C., y las establecidas en otras ciudades y poblaciones del país, la jornada de trabajo para el personal referido, atendiendo la naturaleza de las actividades del Empleador, se realizará en el horario aquí dispuesto de lunes a sábado, con el fin de garantizar la prestación del servicio, así:

LUNES A JUEVES:

Mañana: 8:00 A.M. a 12:00 M.

Hora de almuerzo: Dos (2) horas, de 12:00 P.M., a 2: 00 P.M.

Tarde: 2:00 P.M. a 6:00 P.M.

VIERNES: 8:00 A.M. a 2: 00 P.M.

- **PERSONAL DE PISO QUE REALIZA ACTIVIDADES DE ABORDAJE (ASESORES):**

El Empleador podrá convenir con el personal de piso que desarrolla las actividades de abordaje, las siguientes modalidades de jornada laboral:

1. Por turnos de veintiún (21) días laborados por siete (7) días de descanso de acuerdo con lo señalado en el Parágrafo Quinto siguiente, en razón a la naturaleza de las funciones desempeñadas.
2. Bajo la jornada laboral flexible distribuida en seis (6) días a la semana, con un día de descanso obligatorio que podrá ser el domingo. El número de horas de trabajo diario podrá repartirse en forma variable durante la semana, y será como mínimo de cuatro (4) horas continuas y máximo de diez (10) horas diarias, sin lugar a recargo alguno por concepto de trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanas dentro de la jornada ordinaria de 06:00 a 21:00, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2º de la Ley 1846 de 2017, que modificó el literal d) del artículo 161 del C.S.T.
3. En defecto de las dos anteriores, se aplicará el mismo horario del personal administrativo y operativo.

PARÁGRAFO PRIMERO. - El Empleador está facultado para modificar, en cualquier momento, los horarios establecidos de acuerdo con la naturaleza y requerimientos del servicio, pero respetando la jornada máxima legal vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Las partes, con fundamento en el artículo 23 de la Ley 50 de 1.990, pueden acordar repartir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas diarias, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

El Empleador por mera liberalidad podrá disponer la prestación de servicios durante una cantidad inferior de horas a la señalada en este artículo, no obstante, dicha circunstancia no constituirá ni se entenderá como un acuerdo expreso o tácito sobre la reducción de la jornada de trabajo. Por consiguiente, los trabajadores están obligados y así podrá exigirlo el Empleador, en todo caso y en cualquier momento, a cumplir en su totalidad la jornada que contempla el presente Reglamento.

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

PARÁGRAFO CUARTO. - De conformidad con el artículo 51 de la Ley 789 de 2.002, y el artículo 2º de la Ley 1846 de 2017, que modificaron los literales c) y d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo respectivamente, se prevé lo siguiente:

- a) El Empleador y sus trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o las 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 al 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.
- b) Además de lo dispuesto en forma especial para el personal de piso que desarrolla actividades de abordaje, el Empleador y sus demás trabajadores podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo de seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas

de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m., a 9:00 p.m.

PARÁGRAFO QUINTO. - De conformidad con el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario ni horas extras.

PARÁGRAFO SEXTO.- TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite de la jornada máxima legal, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

CAPÍTULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 18º.- A continuación, se establecen las siguientes definiciones sobre trabajo ordinario nocturno, contempladas en el artículo 160 del C.S.T., modificado por el artículo 1º de la Ley 1846 de 2017:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (09:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 19º.- El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 20º.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., no podrá efectuarse sin la autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste (artículo 1º, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 21º.- Tasas y liquidación de recargos.

- a. Trabajo nocturno: Por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
- b. Trabajo extra diurno: se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. Trabajo extra nocturno: se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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).

PARÁGRAFO PRIMERO. - El Empleador podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 22º.- El Empleador no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, con sujeción a lo establecido en el artículo 20 de este Reglamento.

En cualquier caso, para cada situación particular se requerirá la autorización previa y por escrito de la Empresa, salvo que la labor se presente de manera imprevista o inaplazable, en cuyo caso el trabajador la ejecutará, pero deberá dar cuenta de la misma de manera simultánea a su realización a la Empresa, so pena de no ser reconocido ni cancelado pago alguno al trabajador por concepto de horas extras o labor suplementaria.

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

CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 23º.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta de carácter civil o religioso, que sean reconocidos en la normativa laboral colombiana vigente, incluyendo la Ley 51 de 1983.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana,

el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. - En relación con el trabajo dominical y festivo, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 789 de 2.002, que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, se prevén las siguientes disposiciones:

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, y/o reconociendo un (1) día compensatorio remunerado a la semana siguiente según se trate de labor ocasional o habitual, en los términos consagrados en el precitado artículo 179 del CST.
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 (artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO TERCERO. - La Empresa podrá convenir con sus trabajadores como día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Se interpreta la expresión dominical contenida en el régimen laboral respecto del presente capítulo, exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO CUARTO. - Cuando se trate 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 que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

PARÁGRAFO QUINTO. - El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 23 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 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 24º.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 1983, el Empleador 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.).

CAPÍTULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 25º.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 26º.- La época de las vacaciones debe ser señalada por el Empleador a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El Empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 27º.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 28º.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero por solicitud del Trabajador aprobada por el Empleador, se puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiese disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procede 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 trabajador (artículo 189 C.S.T., modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2.010).

ARTÍCULO 29º.- En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o de confianza o de manejo (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 30º.- Durante el periodo 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 concedan.

ARTÍCULO 31º.- El Empleador 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 (Decreto 13 de 1.967, artículo 5).

CAPÍTULO X LICENCIAS Y PERMISOS NO REMUNERADOS

ARTÍCULO 32º.- Por motivos plenamente justificados, el Empleador podrá otorgar permisos o licencias sin remuneración a los trabajadores que lo soliciten para no asistir al trabajo o para ausentarse de él pero solo por el tiempo que a juicio del Empleador sea necesario en cada caso.

La solicitud deberá presentarse por escrito indicando las causas y fechas de los permisos, con la debida anticipación para que, en el evento de otorgarse, no se afecte el normal funcionamiento de la Empresa.

En cualquier caso, la aprobación o no de los permisos es una facultad discrecional del Empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO. - El tiempo utilizado para los permisos y licencias de que trata el presente artículo podrán ser descontados por el Empleador o compensarse por el trabajador con tiempo igual de trabajo efectivo en días y horas distintos a la jornada ordinaria o normal del trabajador, por el mutuo consentimiento de las partes, sin que este trabajo compensatorio sea considerado como suplementario o extra.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - En ningún caso el trabajador se podrá ausentar sin haber recibido previamente la autorización por escrito de su superior inmediato, la que requerirá también la aprobación del jefe de talento humano y calidad.

LICENCIAS Y PERMISOS REMUNERADOS

ARTÍCULO 33º.- La Empresa, en observancia de las disposiciones normativas vigentes de carácter laboral, otorgará a sus trabajadores las licencias o permisos remunerados por las siguientes situaciones:

1. Para el ejercicio del derecho al sufragio; el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
2. Para asistir al servicio médico de la EPS, del Empleador, o de la medicina prepagada o póliza de salud.

3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada y por un término máximo de tres (3) días hábiles.
4. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa y a sus representantes y que el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.
5. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, el Empleador concederá una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles por luto. Este hecho deberá demostrarse mediante la presentación del certificado de defunción correspondiente, para lo cual el trabajador contará con treinta (30) días a partir del fallecimiento de la persona señalada so pena de que le sean descontados dichos días por parte del Empleador (artículo 1º, Ley 1280 de 2.009).
6. La licencia de paternidad de ocho (8) días hábiles por hijos nacidos de la compañera permanente o cónyuge. En este caso el trabajador deberá presentar el registro civil de nacimiento para que el Empleador pueda solicitar el pago de dicha licencia a la EPS correspondiente (parágrafo 2º, artículo 1º, Ley 1822 de 2.017).
7. La licencia remunerada a la trabajadora en estado de embarazo prevista en el numeral 1º del artículo 236 del C.S.T., de forma que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, a elección de la futura madre trabajadora, para lo cual deberá acreditar el respectivo certificado médico a que hace referencia el numeral 3º del precitado artículo 236 (artículo 1º, Ley 1822 de 2.017).
8. La extensión de la licencia remunerada de maternidad, a la madre adoptante o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte de ésta última, cuya duración será equivalente al tiempo restante del período de licencia que se otorgó a la madre (numeral 4, artículo 1º, Ley 1822 de 2.017).

PARÁGRAFO PRIMERO. - En los casos de los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del presente artículo, la autorización será otorgada por el jefe del área, previa entrega de los documentos que acrediten las razones del permiso o licencia.

JORNADA FAMILIAR

ARTÍCULO 34º.- El Empleador otorgará a sus trabajadores, una vez por semestre la jornada familiar con el fin de permitirles un espacio para compartir con su familia.

Para los anteriores efectos, la Empresa gestionará directamente o en asocio con su Caja de Compensación Familiar el lugar para desarrollar la jornada.

La jornada familiar se debe realizar en días distintos a los de descanso obligatorio, y si no fuese posible desarrollarla, el Empleador reconocerá un día libre para que los trabajadores compartan con sus familias.

La realización de la jornada familiar o el reconocimiento del día libre se cumplirán sin perjuicio de acordar con los trabajadores la compensación del tiempo de trabajo en horario adicional, la cual no constituye horas extras o trabajo suplementario alguno.

(Parágrafo, artículo 3º, Ley 1857 de 2017)

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

ARTÍCULO 35º.- A continuación, se establecen las formas y libertad de estipulación del salario:

- a) El Empleador y sus trabajadores pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, entre otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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%).

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

ARTÍCULO 36º.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 37º.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese, incluyendo la posibilidad de realizar el pago mediante transferencia a la cuenta bancaria del trabajador (artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 38º.- El pago del salario se realizará en forma mensual y vencida, al finalizar cada mes, mediante consignación o transferencia electrónica a la cuenta bancaria que indique el trabajador.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPÍTULO XII

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

ARTÍCULO 39º.- La Empresa se obliga a velar por un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados, por lo tanto, está comprometida a garantizar los recursos necesarios para diseñar, implementar, ejecutar, examinar y mejorar las medidas de prevención y control para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el trabajo, que conformen el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-STT).

ARTÍCULO 40º.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud - las E.P.S.-, o por la Administradora de Riesgos Laborales-A.R.L-, a través de la I.P.S., a la cual estén asignados. En caso de no afiliación, estará a cargo de la Empresa dicha cobertura, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 41º.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al Empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique

si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Para los efectos del reconocimiento de las incapacidades por enfermedad general a cargo del Sistema de Seguridad Social en Salud, el trabajador se encuentra obligado a informar al Empleador sobre la expedición de la incapacidad por cualquier medio de comunicación, a más tardar el día hábil siguiente a su ocurrencia.

Adicionalmente, el trabajador debe remitir vía correo electrónico al Área de Gestión de Talento Humano, el soporte médico correspondiente en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados a partir de la generación de la incapacidad.

Lo anterior con el fin de que el Empleador pueda efectuar el trámite del reconocimiento prestacional ante la Entidad Promotora de Salud, de conformidad con el artículo 121 del Decreto 019 de 2.012.

El incumplimiento de lo aquí dispuesto exonera al Empleador de la obligación de pagar el subsidio de incapacidad respectivo al trabajador.

ARTÍCULO 42º.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a las evaluaciones o tratamientos preventivos y correctivos que para todos o algunos de ellos ordene el Empleador. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que haya lugar por la desatención de las órdenes impartidas.

ARTÍCULO 43º.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas, procedimientos y políticas de identificación, prevención, valoración y control de los peligros y riesgos en el trabajo prescritos por las autoridades competentes en la materia, y en especial a las que establezca la Empresa en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a lo dispuesto en el Decreto 1443 de 2.014 y demás normas aplicables y vigentes, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales en cumplimiento de los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO PRIMERO. - En consonancia con lo anterior, y sin perjuicio de las demás obligaciones previstas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-

SST), y demás disposiciones normativas aplicables y vigentes en la materia, los trabajadores tendrán las siguientes responsabilidades:

- a. Procurar el cuidado integral de su salud;
- b. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- c. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST del empleador;
- d. Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- e. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
- f. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

PARAGRAFO SEGUNDO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos, procedimientos, políticas e instrucciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa, de conformidad con el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 7º del artículo 58 del mismo Código.

PARÁGRAFO TERCERO: EI EMPLEADOR podrá solicitar al **TRABAJADOR** la práctica de un examen y/o prueba de alcoholimetría cuando a juicio del **EMPLEADOR** existan serias dudas de que **EL TRABAJADOR** se presentó a trabajar bajo el efecto del alcohol, de drogas enervantes o sustancias psicoactivas que ponga en peligro la seguridad de las personas al interior de la organización o las políticas del **EMPLEADOR** referentes a la atención del público, presentación personal e imagen corporativa. La negativa del **TRABAJADOR** a practicarse el examen tendiente a la verificación de su sobriedad o estado podrá ser considerado como una falta grave, todo esto, de acuerdo con lo establecido en este reglamento y en las políticas y procedimientos de la empresa para tal fin.

ARTÍCULO 44º.- En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando la ocurrencia del mismo en los términos establecidos en el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994 ante la ARL.

ARTÍCULO 45º.- En caso de accidente de trabajo no mortal, así sea el más leve o de apariencia insignificante, de acuerdo con lo previsto en el artículo 221 del Código Sustantivo

del Trabajo, el trabajador está obligado a comunicarlo **inmediatamente** al Empleador 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.

El Empleador no es responsable de las consecuencias ni la agravación que se presenten en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador el aviso de accidente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 46º- El Empleador y su entidad Administradora de Riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, 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.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá ser informado por el empleador a la entidad Administradora de Riesgos Laborales dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, o en su defecto, a partir del reporte del trabajador si este no se realizó en forma simultánea a su ocurrencia y sin perjuicio de la exoneración de responsabilidad al Empleador respecto de las consecuencias por el aviso extemporáneo como se señaló en el precitado artículo 45 de este Reglamento.

ARTÍCULO 47º.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1.994, la Ley 776 de 2.002, la Ley 1562 de 2.012 del Sistema General de Riesgos Laborales y el Decreto 1443 de 2.014, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes, reglamentarias o modificatorias de las mismas.

CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 48º.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del Empleador.
- 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 el de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del Empleador en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante le 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.
- j) Asistir puntualmente a todas las capacitaciones programadas por el Empleador.
- k) Portar el respectivo carné para el acceso y permanencia en las instalaciones del Empleador.
- l) Comunicar al superior jerárquico cualquier acontecimiento que genere sospecha o que pueda causar eventuales daños o perjuicios a las personas o elementos del Empleador.

CAPÍTULO XIX

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 49º.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa es el siguiente: Presidente, Vicepresidentes, Directores, Jefes de Área, Coordinadores, Líderes de Proceso.

PARÁGRAFO PRIMERO. - De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa, el Presidente, los Vicepresidentes y la Abogada, así como aquellas personas en quienes se delegue esta función, observando el conducto regular establecido para tal fin.

Corresponde al Abogado en primera instancia y al Vicepresidente de Recursos Humanos en segunda instancia sancionar a los trabajadores conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo

CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 50°.- 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 empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (artículo 242, incisos 2 y 3 del C.S.T.)

ARTÍCULO 51°.- 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:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) 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.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) 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.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

- j) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m) Trabajos en altos hornos. horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tomos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- q) 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.
- r) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t) Trabajo en aquellas operaciones o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- v) Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el

Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio 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 trabajadores menores, de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de genocidio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 52º.- Son obligaciones especiales del Empleador:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud,
- c) 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.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f) Otorgar al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.

- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h) Pagar al trabajador 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.
- i) Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el Empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con el conviven.
- j) Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- k) Otorgar a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- l) Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del C.S.T., de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto cuando así lo disponga el médico tratante, conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 del C.S.T.
- m) Conservar el puesto a los trabajadores 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 periodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- n) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- o) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

- p) 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.
- q) Suministrar a los trabajadores cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo legal vigente cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, de conformidad con lo dispuesto entre los artículos 230 a 234 del C.S.T.
- r) Expedir los certificados anuales pertinentes en materia tributaria que exija la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.

ARTÍCULO 53º.- Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) 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 el Empleador a través de sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al Empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- d) Asumir el costo por daño o deterioro de los instrumentos y útiles que, por acción indebida, u omisión del empleado se hubiere causado, respecto de los que la empresa les hayan facilitado, así como las materias primas para la ejecución de sus funciones.
- e) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- f) Comunicar oportunamente al Empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- g) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas del Empleador.
- h) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la entidad promotora de salud, por el profesional de salud ocupacional, o por las autoridades

del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

- i) Asistir en forma puntual y completa a las inducciones, capacitaciones, entrenamientos y demás cursos que indique el Empleador.
- j) Registrar en las oficinas del Empleador su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
- k) Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales, reglamentos, manuales, procedimientos y demás lineamientos establecidos por el Empleador.

ARTÍCULO 54º.- Se prohíbe al Empleador:

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - i. 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, y en la Ley 1527 de 2.012
 - ii. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - iii. El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley 10 autoriza.
 - iv. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, el Empleador puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el Empleador.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- h) 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 trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- i) Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- j) 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.
- k) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 55°.- Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Sustraer del establecimiento de trabajo los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del Empleador.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, consumirlas o incitar a su consumo en el desempeño de su labor.
- c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de vigilancia
- d) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del Empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

- e) 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.
- f) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- g) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- h) Usar los útiles o herramientas suministradas por el Empleador en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
- i) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de sus superiores, las de terceras personas, o que amenacen o perjudiquen vehículos o salas de trabajo, tales como fumar en donde ello estuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales del Empleador.
- j) Ocuparse de actividades distintas de sus labores durante las horas de trabajo sin previo aviso al superior respectivo.
- k) Dormir en el trabajo, aun por la primera vez que sea detectada esta conducta.
- l) Permanecer sin necesidad y autorización por parte del jefe inmediato en los lugares de trabajo en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
- m) Cambiar turnos de trabajo sin autorización del empleador.
- n) Incitar al personal de trabajadores al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores del Empleador.
- o) Promover discordias entre los trabajadores por asuntos políticos o religiosos.
- p) Retirar de los archivos o dar a conocer documentos reservados sin autorización escrita de los superiores del Empleador.
- q) Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin permiso expreso del empleador.
- r) Retirarse de las instalaciones de la Empresa con paquetes, bolsas u objetos semejantes cuyo contenido no sea visible y detalladamente identificado, a menos que el trabajador haga ver su contenido al personal de vigilancia o a un

representante del Empleador designado y con facultades para efectuar una revisión de esta naturaleza.

- s) La utilización para fines distintos a la labor para la cual sea contratado el trabajador, o en general, cualquier uso ilegal o inadecuado de los sistemas de información, la red de internet y de la cuenta de email dispuestos por el Empleador para el cumplimiento a cabalidad de las funciones del trabajador, que incluye, pero sin limitarse a ello, el ingreso a portales web, el almacenamiento, conservación, transmisión, reproducción, o difusión, de archivos, documentos o cualquier tipo de información, en los equipos designados para el cumplimiento de las labores del trabajador, y que no guarden relación de causalidad con las funciones desempeñadas.
- t) Utilizar el carné de trabajo al momento de registrar el ingreso o salida de las instalaciones del Empleador, correspondiente a otra persona, o evitar el uso de su propio carné para los mismos efectos.
- u) No acatar las órdenes e instrucciones de los superiores o relacionadas con las labores asignadas al trabajador.
- v) Las demás que resultan de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este Reglamento y de las demás políticas, manuales, procedimientos y lineamientos del Empleador.

CAPÍTULO XIII

TELETRABAJO

ARTÍCULO 56º.- De conformidad con la Ley 1221 de 2.008, y las demás normas que la reglamentan, modifican, aclaran o complementan, el Empleador podrá pactar de mutuo acuerdo con sus trabajadores o quienes aspiren ingresar por primera vez, el Teletrabajo como forma de desarrollar la relación laboral, mediante documento escrito que contendrá como mínimo los aspectos que contempla el artículo 3º del Decreto 884 de 2.012.

El trabajador que opte por acogerse a esta figura contractual deberá acreditar los requisitos señalados en el capítulo II del presente Reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO. - La Empresa se obliga a garantizar para cada caso concreto en que se adopte el Teletrabajo, las condiciones idóneas en materia de seguridad y salud en el lugar donde se prestará la labor, adelantando todas las actividades necesarias para su

adecuación, lo cual llevará a cabo en acompañamiento con su Administradora de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - El Empleador pondrá a disposición las herramientas y elementos de trabajo en la forma prevista en la ley, instruyendo al trabajador en prevención de riesgos con ocasión de la utilización de tales elementos.

PARÁGRAFO TERCERO. - En relación con las medidas de seguridad en materia informática y de protección de datos, para efectos de ejecutar el Teletrabajo, se aplicarán las disposiciones previstas en las políticas de confidencialidad y privacidad que haya adoptado el Empleador.

CAPÍTULO XIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 57º.- El Empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en los contratos de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 58º.- De manera enunciativa 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 al Empleador, implica por primera vez, un llamado de atención verbal; por la segunda vez, un llamado de atención escrito (memorando), por tercera vez y cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) 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 al Empleador, implica por primera vez, llamado de atención escrito (memorando), y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- c) El cambio de turno sin autorización previa del superior jerárquico correspondiente implica por primera vez, llamado de atención escrito (memorando), y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- d) El mal uso del uniforme y/o mala presentación personal, implica por primera vez que el trabajador deba devolverse a su casa y regresar a su puesto de trabajo con buena presentación y portando el uniforme de manera debida; por segunda vez que el trabajador se devuelva y sea suspendido por un (1) día; y, por tercera vez que el trabajador se devuelva y sea suspendido por tres (3) días.

- e) Tomarse más tiempo del establecido para el descanso (break), implica por primera vez, un llamado de atención verbal; por la segunda vez, suspensión en el trabajo de un (1) día, por tercera vez, suspensión en el trabajo de tres (3) días.
- f) Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado, implica por primera vez suspensión en el trabajo de un (1) día, y por segunda vez, suspensión en el trabajo de tres (3) días.
- g) Formar corrillos, mascar chicles, comer, fumar, leer diarios ó revistas, escuchar radio u otros aparatos sonoros conectados al oído, tales como manos libres o Bluetooth, dentro de la jornada laboral y en el sitio de trabajo, excepción del lugar y horario de descanso para almuerzo, por primera vez suspensión en el trabajo de un (1) día, y por segunda vez, suspensión en el trabajo de tres (3) días.
- h) Utilizar equipos Celulares u otros similares dentro de su jornada laboral. Se hace la excepción para aquellos empleados a los cuales la Empresa le asigne un equipo de comunicación interno o celular corporativo. Ni en piso de venta, ni en la sucursal financiera pueden utilizar el celular durante la jornada laboral, implica por primera vez suspensión en el trabajo de un (1) día, y por segunda vez la suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- i) Utilizar inadecuadamente o indebidamente los equipos tales como tablets, computadores, impresoras, fotocopiadoras, y en general herramientas técnicas disponibles para el funcionamiento de la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo de un (1) día, y por segunda vez la suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- j) Dar a conocer a un tercero la clave asignada al trabajador para las operaciones propias de su cargo en los sistemas y/o manejar inapropiadamente la clave otorgada para la utilización de los sistemas la cual es de uso exclusivo del trabajador (personal e intransferible) y por la cual responde el trabajador, implica por primera vez suspensión en el trabajo de un (1) día, y por segunda vez la suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- k) El extravío o error en el diligenciamiento de Datas, implica por primera vez un llamado de atención verbal y que el trabajador subsane el pendiente en un término de 48 horas; y por la segunda vez, suspensión en el trabajo por un (1) días.
- l) Terminar su turno de trabajo y quedarse en la tienda o sucursal sin haber marcado su salida en la hora que corresponde de acuerdo con la programación, generando horas extras no autorizadas, implica por primera vez suspensión en el trabajo de un (1) día, y por segunda vez la suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- m) La violación leve por parte del trabajador 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.

- n) El no uso o el uso inadecuado de la dotación entregada por el empleador durante su jornada laboral, por primera vez, conlleva la formulación de un llamado de atención; por segunda vez, suspensión hasta por cinco (5) días.

La imposición de multas no impide que el Empleador 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 trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 59º.- De manera enunciativa se determinan las siguientes 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 trabajador en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día, por primera vez y sin excusa suficiente, cuando su conducta genere perjuicios considerables al Empleador.
- d) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
- e) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
- f) La falta de respeto en cualquier forma de manifestación hacia sus superiores y compañeros de trabajo.
- g) El incumplimiento de las normas de tránsito del orden nacional y territorial vigentes.
- h) El incumplimiento de las disposiciones consagradas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-STT) del Empleador.
- i) La violación de los deberes, obligaciones y prohibiciones señaladas en el presente Reglamento, y en todas las demás directrices, políticas, manuales, procedimientos y lineamientos que defina el Empleador.
- j) El no uso o el uso inadecuado de la dotación entregada por el empleador durante su jornada laboral, por tercera vez.
- k) No permitir ni acatar las medidas de control y revisión del personal por parte de aliados estratégicos (retail), implica la suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- l) Sustraer, consumir, usar y/o disponer de cualquier artículo que se encuentre en exposición en las tiendas o almacenes de nuestros aliados estratégicos, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- m) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

- n) Hacer colectas, rifas, ventas particulares o suscripciones de cualquier naturaleza, implica la suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- o) Ejecutar, fuera de la jornada de trabajo en la Empresa, trabajos para otras empresas competidoras de ésta, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- p) Introducir, ó consumir bebidas alcohólicas drogas ó estupefacientes, en las dependencias de la Empresa, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- q) Desarrollar durante la jornada laboral y dentro de las oficinas de la Empresa y lugares de trabajo negocios ó trabajos particulares con artículos de la Empresa; comerciar por su cuenta ó por cuenta de terceros con artículos del giro del negocio del empleador, por compras al crédito ó al contado, en establecimientos de otras empresas del mismo ramo ó similar al del Empleador, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- r) Ausentarse intempestivamente de sus ocupaciones, durante la jornada de trabajo, sin permiso del Jefe directo ó de quien lo represente ó reemplace., implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; y, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- s) Comprar al contado ó al crédito en su cuenta personal en la Empresa, con los descuentos especiales que la empresa contempla para su personal, cualquier tipo de mercadería para terceras personas (esto tiene que ver con por ejemplo, utilizar bonos de primera compra para dárselos a sus familiares, clientes, etc...), implica por primera vez la suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- t) Consumir, vender, ofrecer o comercializar sustancias psicotrópicas, estupefacientes, marihuana u otras drogas ó alucinógenos similares, así como consumir, vender ó comercializar bebidas alcohólicas u otras similares, o presentarse a trabajar con hálito alcohólico o drogado, podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa.
- u) Demorar el trámite, esconder o destruir un documento de la empresa o de sus clientes estando el documento en poder de la empresa, o hacer entrega del mismo a personas no autorizadas por la empresa, podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa.
- v) Utilizar inadecuadamente o indebidamente los programas y aplicaciones computacionales con los que cuenta la empresa, podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa.
- w) Acceder sin previa autorización a los sistemas computacionales de la empresa o permitir el acceso a personas no autorizadas, podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa.

- x) Introducir, modificar, cancelar o extraer información de los sistemas computacionales con el fin de obtener provecho indebido o en beneficio propio o de terceros, podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa.
- y) Comentar, aun en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo, podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa.
- z) Alterar la información de los clientes para mejorar el score, alterar o incluir información engañosa de los clientes con el fin de pasar los filtros establecidos, ofrecer productos o beneficios que no estén contemplados en las políticas del producto por parte del aliado (Banco emisor), implica por primera vez, suspensión en el trabajo de un (1) día, y por segunda vez, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- aa) Incurrir y/o inducir a un colaborador o subalterno a realizar malas prácticas de ventas o acciones que vayan en contra de Políticas de crédito y/o servicio y todas aquellas que estén fuera del proceso regular establecidos por el aliado (Banco emisor), implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- bb) Engañar a los clientes para lograr una venta/colocar una tarjeta y/o seguro, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- cc) Irrespeto o maltrato a los clientes durante el proceso - Queja de clientes sobre el servicio, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- dd) El incumplimiento de la meta a cargo del **Trabajador**, medida de forma bimestral, de conformidad con la política de condiciones y comisiones.
- ee) La inasistencia injustificada a la diligencia de descargos; evento en el cual se entenderá que el Trabajador renuncia a su derecho de defensa.

CAPÍTULO XV

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 60°.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado, podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca, de acuerdo con el procedimiento que se indica a continuación:

Todo procedimiento disciplinario iniciará mediante la comunicación formal de su apertura a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, en la que se le indique además la fecha de celebración de los descargos correspondientes y los motivos de su convocatoria.

PARÁGRAFO PRIMERO: La formulación de los cargos imputados, se hará mediante comunicación escrita en la cual constarán de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, debe ser motivadas y de forma escrita (artículo 115, C.S.T.).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Al investigado se le correrá traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados y se le dará la indicación de un término de máximo tres (3) días hábiles, durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos sin perjuicio de que pueda acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

PARÁGRAFO TERCERO: La amonestación o requerimiento consistirá en la advertencia por escrito que el respectivo superior hará al empleado que cometiere por primera vez una falta leve, previniéndoles para que en lo sucesivo no se repita. El pronunciamiento definitivo del empleador será mediante un escrito motivado y congruente, que de cuenta de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.

PARÁGRAFO CUARTO: El trabajador tendrá la posibilidad de controvertir, mediante apelación, la decisión del empleador, ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción, sin perjuicio de su derecho de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 61º.- Inicio del procedimiento disciplinario: Cuando se detecte una presunta falta cometida por el trabajador, el Área de Gestión de Talento Humano, o quien represente al empleador, deberá informar al trabajador, por cualquier medio de comunicación por escrito, o correo electrónico, acerca del inicio del procedimiento disciplinario.

El contenido del aviso escrito o electrónico a que se refiere el inciso anterior, deberá contener:

1. La relación de las conductas cometidas, las faltas que configuran y las posibles sanciones aplicables a estas, así como la calificación provisional de las mismas que corresponda atribuir según lo establecido en el presente capítulo.
2. La fecha, hora y lugar para llevar a cabo diligencia de descargos ante el Área de Gestión de Talento Humano, cuyo desarrollo se someterá a los parámetros contemplados a continuación.

3. La observación que, para la práctica de la diligencia, deberá presentar y aportar todas las pruebas que considere necesarias para la sustentación de su defensa.

ARTÍCULO 62º.- Realización de la diligencia de descargos: En la oportunidad que se señale en la respectiva comunicación, la diligencia se efectuará de manera personal, en observancia de las siguientes etapas:

- a. **Apertura:** Consistente en la identificación de las partes intervinientes en la diligencia, con la advertencia expresa al trabajador que, si lo estima conveniente y pertinente, puede estar asistido por un compañero de trabajo, circunstancia esta que deviene obligatoria para el trabajador si pretende que se reciba como prueba la declaración testimonial de cualquier compañero de trabajo.
- b. **Traslado de pruebas:** El Empleador pondrá en conocimiento y le dará traslado al trabajador de las pruebas que fundamentan las presuntas faltas.
- c. **Formulación de descargos:** En esta etapa se le brindará al trabajador la oportunidad en desarrollo de una audiencia, de relatar sus explicaciones frente a las conductas objeto del procedimiento disciplinario y de controvertir las pruebas obrantes en su contra.

La audiencia se efectuará mediante un sistema de interrogatorio oral o escrito, en el cual el Empleador formulará todas las preguntas correspondientes en relación con los sucesos que motivan la actuación disciplinaria. El trabajador, a su vez, las puede responder o no, exponiendo las aclaraciones y justificaciones a que haya lugar, acompañando su declaración con todas las pruebas que considere pertinentes y que pretenda hacer valer en ejercicio de su derecho a la defensa.

En esa misma oportunidad el trabajador tendrá la posibilidad de refutar las pruebas que le hubiere presentado el Empleador.

El silencio del trabajador en la diligencia, podrá ser valorado por el empleador como un indicio de su responsabilidad frente a la falta endilgada.

Una vez agotado el cuestionario por parte del Empleador, se le brindará al trabajador el espacio necesario para adicionar o complementar los aspectos de su defensa.

En el evento de optar por el sistema de oralidad, el Empleador dispondrá de los medios correspondientes para reproducir y registrar de manera fiel en un formato físico o digital, lo que se manifieste por cada una de las partes que intervengan en la diligencia.

- d. **Cierre de la diligencia.** El registro de lo sucedido y manifestado en la diligencia, se llevará a cabo mediante un acta que suscribirán todos y cada uno de los intervinientes en ella.

En el evento que el trabajador se rehúse por cualquier motivo a su suscripción, así lo harán constar por escrito dos (2) funcionarios del Empleador; una (1) copia del acta correspondiente será dirigida a la hoja de vida o carpeta laboral del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Inasistencia a la diligencia de descargos: Si el trabajador no se presentare a practicar la diligencia de descargos sin justificación válida alguna, se entenderá que renuncia a ejercer su derecho a la defensa, circunstancia que se califica por sí misma como una falta grave, sin perjuicio de la valoración que se realice sobre las conductas que dieron inicio al procedimiento disciplinario.

El trabajador cuenta con un plazo de un (1) día hábil a partir de la fecha en que se debió rendir la diligencia de descargos, para presentar los soportes y razones que justifiquen su inasistencia a la misma, y, en caso de encontrarse fundada, se procederá a informar al trabajador mediante comunicación escrita o electrónica, la nueva fecha y lugar en que tendrá lugar la práctica personal de dicha diligencia.

La diligencia de descargos, sin excepción alguna, solo podrá ser objeto de un (1) aplazamiento, ya fuere por haber presentado el trabajador una justificación válida con anterioridad al primer momento en que se debió efectuar la diligencia, o con posterioridad a la misma de acuerdo con lo señalado en el inciso inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 63º.- Decisión del empleador frente a las conductas examinadas: El Empleador emitirá un pronunciamiento por escrito sobre la decisión adoptada dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la finalización de los descargos, en la cual incluirá con precisión los motivos y la medida aplicable.

ARTÍCULO 64º.- Notificación: La decisión será notificada personalmente al trabajador, a quien se le indicará la posibilidad de interponer recurso de apelación ante la Presidencia o el órgano que se delegue para tal fin.

En cualquier caso, si el trabajador se rehúsa a firmar en señal de recibo la decisión, dos (2) funcionarios del Empleador lo harán constar por escrito en condición de testigos. Una (1) copia de la decisión será conservada en la hoja de vida o carpeta laboral del trabajador.

ARTÍCULO 65º.- Recurso de apelación: El trabajador puede interponer recurso de apelación mediante escrito debidamente motivado, para conseguir que la decisión sea aclarada, modificada, o revocada.

El recurso se debe presentar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la decisión de primera instancia, y deberá resolverse por parte de la Presidencia o de quien se delegue tal función, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles después de su radicación.

En el evento que el encargado de tramitar la segunda instancia decrete y practique pruebas, se interrumpirá el término señalado en el inciso anterior para resolver el recurso.

La decisión adoptada en segunda instancia se notificará al trabajador en la misma forma prevista en el artículo 70 de este Reglamento, y contra ella no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 66º.- El procedimiento contemplado en este Reglamento atiende la obligación legal de dejar constancia escrita de los hechos y de la decisión del Empleador de imponer o no, la sanción definitiva, conforme lo dispuesto en el artículo 115 del C.S.T., y de los preceptos jurisprudenciales en relación con la garantía del derecho al debido proceso, indicados por la Corte Constitucional en Sentencia C – 593 de 2.014.

ARTÍCULO 67º.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria (llamados de atención, multas o suspensiones) impuesta con violación del trámite señalado en la anterior disposición, de conformidad con el artículo 115 del C.S.T.

CAPÍTULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE TRAMITACION

ARTÍCULO 68º.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de Vicepresidente y el Líder de Gestión de Talento Humano, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

ARTÍCULO 69º.- 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 respectivo, si lo hubiere.

PARÁGRAFO PRIMERO. - En la Empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVII

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 70°: CONSENTIMIENTO INFORMADO SOBRE TRATAMIENTO DE DATOS – EL TRABAJADOR autoriza de manera previa, expresa e informada al **EMPLEADOR** el tratamiento de sus datos personales, directamente o a través de sus empleados, asesores y/o terceros encargados:

1. A realizar cualquier operación que tenga una finalidad lícita, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, transferencia y transmisión (el “Tratamiento”) sobre sus datos personales, entendidos como cualquier información vinculada o que pueda asociarse al **TRABAJADOR** (los “Datos Personales”) para el cumplimiento de los fines del **EMPLEADOR** que incluyen pero no se limitan a:
 - 1.1. La afiliación del empleado en las entidades del sistema general de Seguridad Social y Parafiscales.
 - 1.2. Archivo y procesamiento de nómina.
 - 1.3. Archivos sobre antecedentes disciplinarios y contractuales
 - 1.4. Reporte ante autoridades administrativas, laborales, fiscales o judiciales.
 - 1.5. Cumplimiento de obligaciones legales o contractuales del **EMPLEADOR** con terceros.
 - 1.6. La debida ejecución del Contrato de trabajo.
 - 1.7. El cumplimiento de las políticas internas del **EMPLEADOR**
 - 1.8. La verificación del cumplimiento de las obligaciones del **TRABAJADOR**.
 - 1.9. La administración de sus sistemas de información y comunicaciones
 - 1.10. La generación de copias y archivos de seguridad de la información en los equipos proporcionados por **EL EMPLEADOR**.
 - 1.11. Dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por el **EMPLEADOR** con el **TRABAJADOR** con relación al pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales.
 - 1.12. Informar las modificaciones que se presenten en el desarrollo del contrato de trabajo al **TRABAJADOR**.
 - 1.13. Evaluar la calidad de los servicios ofrecidos por el **TRABAJADOR**.
 - 1.14. Realizar los descuentos de nómina autorizados por el **TRABAJADOR**.

ARTÍCULO 71°.-EL TRABAJADOR conoce el carácter facultativo de entregar o no al EMPLEADOR sus datos sensibles, entiéndase estos como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los relativos a la salud, a la vida sexual y a los datos biométricos. El TRABAJADOR autoriza expresamente para que se lleve a cabo el tratamiento de datos sensibles.

ARTÍCULO 72°.- EL TRABAJADOR reconoce y acepta que el Tratamiento de sus Datos Personales efectuado por fuera del territorio colombiano puede regirse para algunos efectos por leyes extranjeras. Por consiguiente, autoriza la transferencia nacional e internacional de sus datos, incluidos los sensibles, para las finalidades y en los términos de este documento.

ARTÍCULO 73°.- EL TRABAJADOR reconoce que ha sido informado de los derechos que le asisten en su calidad de titular de Datos Personales, entre los que se encuentran los siguientes: i) conocer, actualizar y rectificar sus Datos Personales frente al **EMPLEADOR** o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento de sus Datos Personales; ii) solicitar prueba de la autorización otorgada al **EMPLEADOR** salvo cuando la ley no lo requiera; iii) previa solicitud, ser informado sobre el uso que se ha dado a sus Datos Personales, por El **EMPLEADOR** o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento de sus Datos Personales; iv) presentar ante las autoridades competente quejas por violaciones al régimen legal colombiano de protección de datos personales; v) revocar la presente autorización y/o solicitar la supresión de sus Datos Personales cuando la autoridad competente determine que **EL EMPLEADOR** incurrió en conductas contrarias a la ley y a la Constitución; y vi) acceder en forma gratuita a sus Datos Personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

ARTÍCULO 74°.- Los datos del **TRABAJADOR** que obtenga **EL EMPLEADOR** para los fines y términos del presente documento, serán recogidos y almacenados hasta la terminación del vínculo contractual y durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales.

ARTÍCULO 75°.- Para los fines estipulados en la ley, **EL EMPLEADOR** ha designado a la abogada para que se puede contactar a la dirección electrónica ggaleano@epik.com.co, y a la Vicepresidente de Recursos Humanos para que se puede contactar a la dirección electrónica nbarrios@epik.com.co, para la atención al **TRABAJADOR** en relación con los asuntos relativos a sus Datos Personales. **EL EMPLEADOR** podrá reemplazar o designar a esta persona notificándolo por escrito a **EL TRABAJADOR**.

CAPÍTULO XVIII

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 76º.- Para efectos del presente capítulo, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del Empleador, un compañero trabajo, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, 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 77º.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia 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 78º.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el Empleador ha previsto los siguientes mecanismos de información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2.006, que incluye 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.

1. 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.
2. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
3. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere el Empleador para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 79º.- Para la prevención, atención, resolución y corrección de las situaciones de acoso laboral que se presenten en la Empresa, este cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, cuya función principal es recomendar a las partes involucradas y al Empleador la formulación de planes de mejora para construir y renovar la convivencia laboral.

El Empleador a través de su Presidente o a quien se delegue tal función, definirá las condiciones para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 80º.- El procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las presuntas conductas de acoso laboral en la Empresa, a nivel general, es el siguiente:

Una vez recibida la queja o denuncia, que debe ser por escrito con firma manuscrita del trabajador, el Comité de Convivencia Laboral citara a reunión extraordinaria y el Empleador procederá a examinar de manera confidencial el caso, para identificar las conductas o circunstancias de acoso laboral; escuchara a las partes involucradas y ofrecerá espacios de diálogo entre ellas; formulara planes de mejora entre las partes; y realizara el seguimiento a los compromisos y recomendaciones de las partes y del Área de Gestión de Talento Humano; y el comité presentara un informe a la Presidencia sobre su gestión y consideración sobre la convivencia laboral en la Empresa a partir de los asuntos revisados.

El Empleador a través de su Presidente o a quien se delegue tal función, regulará las condiciones específicas para el desarrollo del procedimiento señalado en este artículo.

ARTÍCULO 81º.- Se entienden incorporadas al presente Reglamento la Ley 1010 de 2006 y las normas que la adicionen, modifiquen, sustituyan o complementen.

CAPÍTULO XIX

PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 82º.- El Empleador procede a publicar en cartelera el presente Reglamento, y a notificar a través de circular interna dirigida a todos los trabajadores sobre el contenido del mismo, fecha desde la cual entra en vigencia.

Si dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de ocurrido lo anterior, no se hubiere presentado objeción alguna por parte de los trabajadores, el Empleador fijará dos (2) copias en caracteres legibles del Reglamento, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos

CAPÍTULO XX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 83º.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el Empleador.

CAPÍTULO XXI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 84º.- No producirá ningún efecto las cláusulas de este Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

FECHA: 20 de enero de 2020.

DIRECCIÓN: Calle 70 No. 12-19

BOGOTÁ D.C.



Felipe Andrés Basto Gil
C.C. 80.084.225 de Bogotá
Representante Legal
EPIK ASOCIADOS S.A.S