

**TIMÓN S.A.
NIT. 800.166.412 - 6**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo definido por la empresa TIMÓN S.A., domiciliada principal en la carrera 71 No. 21 - 90 de Bogotá D.C. y con sucursales en las Regionales de Antioquia, Norte, Oriente, Occidente, Eje Cafetero y Cundinamarca, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

- a. Hoja de Vida del Aspirante con foto, en la que relacione sus datos personales, sus estudios y experiencia laboral.
- b. Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c. Certificado de los últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado. En caso de no tener experiencia laboral, el aspirante presentará dos certificaciones de personas honorables y conocidas, en las que se dé cuenta sobre su conducta y capacidades.
- d. Los certificados de estudios realizados, expedidos por los planteles de educación donde hubiere estudiado, en los cuales conste el programa cursado, tiempo de duración y título obtenido. Así mismo debe adjuntar

fotocopia de los diplomas que acrediten su formación. Si el aspirante ejerce alguna profesión que requiera matrícula profesional, deberá adjuntar copia de la misma expedida por la autoridad competente.

Nota: Una vez se determine que el aspirante es un candidato admisible, se le solicitará lo siguiente:

- e. Los menores de dieciocho (18) años pero mayores de 15 años, necesitan para celebrar contrato de trabajo autorización escrita del Ministerio del trabajo o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales.
- f. Examen médico de ingreso y los complementarios que determine la empresa, según la labor a ejecutar por el trabajador. No se exigirá la prueba del VIH. (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la prueba de embarazo, salvo que la labor que se va a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé (Artículo 43 de la Constitución Nacional y Convenio 111 de la OIT.), ni la Abreugrafía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989).
- g. Manifestación del aspirante respecto a las entidades de Seguridad Social a las cuales quiere pertenecer previo a cumplir los requisitos y aportar los documentos necesarios para su afiliación y la de su grupo familiar, si a ello hubiere lugar.

PARÁGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios dentro del proceso de selección de la empresa, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

PERIODO DE PRUEBA

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

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

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

ARTICULO 6. 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.).

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 del C. S. T., en concordancia con el Decreto 2616 de 2013)

ARTÍCULO 8. La Empresa, será PATROCINADORA cuando reciba los aprendices, los cuales se obligan a prestar sus servicios a la empresa en calidad de PATROCINADORA, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño sea contratado por un tiempo determinado, durante el cual se le pagará un apoyo mensual de sostenimiento, dentro de los parámetros legales.

ARTÍCULO 9. LA EMPRESA en esta calidad de PATROCINADORA, podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios, en los mismos términos y con las restricciones que trae el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 10. LA EMPRESA actuando como PATROCINADORA y el aprendiz, adquieren los derechos y obligaciones de que trata la Ley 789 de 2002 y el Decreto Reglamentario 933 de 2003, y las normas que las complementen, sustituyan, aclaren, modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 11. DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.- El mismo se sujetará a las formalidades descritas en el art. 2 del Decreto Reglamentario 933 de 2003, y las normas que la complementen, sustituyan, aclaren, modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 12. La EMPRESA al convertirse en PATROCINADORA de aprendices, para el número de vinculados, deberá someterse a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, en concordancia con lo establecido en los artículos 31 y 32 de la misma ley, el artículo 11 del Decreto Reglamentario 933 de 2003 y el artículo primero del Decreto Reglamentario 1779 de 2009, las decisiones internas del SENA; y las normas que las complementen, sustituyan, aclaren, modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 13. OTROS PRACTICANTES. La EMPRESA, actuando en calidad de PATROCINADORA, podrá vincular estudiantes universitarios, estudiantes técnicos y tecnólogos para sus respectivas prácticas, de conformidad con lo dispuesto en el literal a) del artículo 2 del Decreto reglamentario 2585 de 2003, y las normas que la complementen, sustituyan, aclaren, modifiquen o adicionen.

ARTICULO 14. La EMPRESA podrá monetizar total o parcialmente las cuotas de aprendizaje teniendo en cuenta lo establecido para el efecto en el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 y el Decreto Reglamentario 933 de 2003 en su artículos 12 a 14, y las normas que las complementen, sustituyan, aclaren, modifiquen o adicionen.

**CAPITULO IV
HORARIO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 15. Los horarios ordinarios de entrada y salida de los trabajadores, de acuerdo con la Ley, son los que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Área Administrativa	Lunes a Viernes		Sábado
	Mañana	Tarde	Mañana
	7:00 a. m. a 12:30 p. m.	1:31 a 5:30 p. m.	N/A
	Una hora de almuerzo de 12:30 a 1:30 p. m.		
Área Técnica	Lunes a Viernes		Sábado

	De 8:00 a. m. a 5:00 p. m.	
	Una hora de almuerzo de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.	8 a. m. a 12:00 m.
Personal Operativo	Lunes a Sábado	-
	De 8:00 a. m. a 2:00 p. m. De 2:00 p.m. a 10:00 p.m. De 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	-
	-	-
Con periodos de descanso de diez minutos cada dos horas		

PERSONAL REGIONALES			
Área Administrativa	Lunes a Viernes		Sábado
	Mañana	Tarde	Mañana
	8:00 a. m. a 12:00 m.	1:01 a 5:00 p. m.	8:00 a. m. a 12:00 m.
	Una hora de almuerzo de 12:00 m. a 1:00 p. m.		
Área Técnica	Lunes a Viernes		Sábado
	Mañana	Tarde	Mañana
	10:00 a. m. a 2:00 p. m.	3:01 a 7:00 p. m.	6:00 a. m. a 12:00 p. m.
	Una hora de almuerzo de 2:01 a 3:00 p. m.		
Con periodos de descanso de diez minutos cada dos horas			
Personal Operativo	Lunes - Sábado		
	Jornada 1	6:00 a. m. a 2:00 m.	
	Jornada 2	2:00 m. a 10:00 p. m.	
	Jornada 3	10:00 p. m. a 6:00 a. m.	

PARÁGRAFO PRIMERO: LA EMPRESA podrá programar la jornada laboral en otros horarios, de acuerdo a las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En los términos del artículo 164 del C. S. T. LA EMPRESA podrá acordar la distribución de las cuarenta y ocho horas (48) semanales, ampliando la jornada ordinaria diaria, de lunes a viernes hasta por dos

horas, con el fin exclusivo de no ir a laborar los sábados, sin que este tiempo constituya trabajo suplementario.

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

ARTICULO 16. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. En los términos del literal d) del artículo 161 del C. S. del T., adicionado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002, El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m.

PARÁGRAFO. LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y de los trabajadores, atendiendo la flexibilización de los horarios, podrán establecer, por mutuo acuerdo, semanas de Miércoles a Martes, o Jueves a Miércoles, etc. de suerte que el domingo se convierte en día hábil y el Martes o Miércoles el día de descanso obligatorio, equivalente al domingo.

ARTÍCULO 17. La duración máxima de la jornada laboral de los mayores de 15 pero menores de 17 años, será de seis horas diarias y treinta horas a la semana, en jornada diurna hasta las 6:00 de la tarde. Por su parte los adolescentes mayores de 17 años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

PARÁGRAFO. En los términos del artículo 116 de la Ley 1098 de 2006, la jornada laboral de la adolescente embarazada mayor de 15 pero menor de 18 años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 18. No se sujetarán a las reglas de la jornada máxima legal, LOS TRABAJADORES que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo y los trabajadores de actividades intermitentes, quienes deberán atender las obligaciones propias de su cargo sin que el servicio prestado en jornada adicional constituya trabajo suplementario o de horas extras, Artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo.

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 19. De Acuerdo con el Artículo 25 de la ley 789 de 2002 que modificó el Código Sustantivo de Trabajo, las jornadas para el Trabajo Ordinario y El trabajo Nocturno se establece de la siguiente manera:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Parágrafo. Las jornadas de cada uno de los trabajadores corresponden a las establecidas en el capítulo anterior.

ARTICULO 20. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C. S. T.).

ARTICULO 21. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias o doce (12) horas semanales y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTICULO 22. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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

ARTICULO 23. La empresa sólo reconocerá los recargos derivados de laborar tiempo suplementario o de horas extras, cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores y de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 21 de este Reglamento.

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 24. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos o el día ordinario que lo sustituya y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la

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

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTICULO 25. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación 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.).

ARTICULO 26. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 24 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).

ARTICULO 27. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado salvo que hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin

que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C. S. T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 28. 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.).

ARTICULO 29. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del 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.).

ARTICULO 30. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C. S. T.).

ARTICULO 31. Reglas sobre las vacaciones.

1. Es prohibido compensar en dinero el total de las vacaciones. Sin embargo, si EL TRABAJADOR lo solicita y así lo acuerdan las partes, se podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones causadas, según lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, modificatorio del numeral 1 del artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción sin importar el tiempo de servicio.
3. Se exceptúa de la compensación económica parcial de las vacaciones a los TRABAJADORES menores de 18 años.

PARÁGRAFO.- Para la compensación de las vacaciones en dinero, de conformidad con lo previsto en los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el Trabajador.

ARTICULO 32. OBLIGACIÓN DE DESCANSO EN TIEMPO. De conformidad con las normas laborales en especial el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador debe gozar de descanso mínimo de seis (6) días hábiles continuos, de conformidad con la norma que dice:

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo.

ARTICULO 33. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 34. La Empresa puede determinar, para todos o parte de sus TRABAJADORES, una época fija para vacaciones simultáneas; si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el respectivo año de servicio.

ARTICULO 35. La Empresa 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.).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 36. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios y de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C. S. T.).

ARTICULO 37. De conformidad con lo establecido por la Ley 1280 de 2009, LA EMPRESA concederá a el Trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil (hijo, hermano, abuelo, nieto, padres naturales o adoptantes e hijos adoptivos del trabajador y suegro), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. El Trabajador deberá demostrar la ocurrencia del hecho mediante documento expedido por la autoridad competente, (registro civil de defunción), dentro de los treinta (30) días siguientes al suceso.

ARTICULO 38. DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DEL PARTO. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

PARÁGRAFO PRIMERO. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley, por lo menos una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

ARTICULO 38. LICENCIAS NO REMUNERADAS. Entre el TRABAJADOR y el EMPLEADOR, dentro del desarrollo de la relación laboral, puede existir suspensión del contrato de trabajo que la rige y como consecuencia sin remuneración, especialmente en los siguientes casos: por detención preventiva, por la prestación del servicio militar del TRABAJADOR, por suspensión de las labores de la EMPRESA, por muerte del EMPLEADOR y por fuerza mayor o caso fortuito, y por solicitud directa del trabajador.

CAPITULO VII

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

ARTICULO 39. Formas y libertad de estipulación

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

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el 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 quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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

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

ARTICULO 40. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C. S. T.).

ARTICULO 41. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C. S. T.).

ARTICULO 42. PERIODOS DE PAGO: TIMÓN S. A. Pagará a los trabajadores el salario devengado con una periodicidad quincenal los días 15 y 30 de cada mes. En el evento que estos días caigan en día dominical o festivo, el pago se trasladará inmediatamente al siguiente día hábil.

ARTICULO 43. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

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

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 44. Es obligación de TIMÓN S.A. y sus trabajadores someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que determinen las autoridades y particularmente a lo estipulado por el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el Programa de Salud Ocupacional, la matriz de Peligros de LA EMPRESA y a los sistemas de vigilancia epidemiológica implementados por LA EMPRESA de acuerdo con los riesgos ocupacionales. La empresa comunicará por escrito la implementación de todo el régimen antes descrito.

PARÁGRAFO.- En los términos del literal b) del artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, el grave incumplimiento por parte del Trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de LA EMPRESA y que le hayan sido comunicado por escrito, LA EMPRESA, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa, según las normas del debido proceso, podrá luego de los descargos tomar la determinación de terminar la relación laboral por justa causa.

ARTICULO 45. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E. P. S., A. R. P., a través de la I. P. S., a la cual se encuentren afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 46. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo inmediatamente al Superior Jerárquico de la respectiva dependencia o al Director de Talento Humano, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente de la Entidad Promotora de Salud E. P. S., a la cual se encuentre afiliado, 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 el trabajador no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 47. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 48. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: En los términos del literal b) del artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, el grave incumplimiento por parte del Trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de LA EMPRESA y que le hayan sido comunicado por escrito, LA EMPRESA, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa, según las normas del debido proceso, podrá luego de los descargos tomar la determinación de terminar la relación laboral por justa causa.

ARTICULO 49. En caso de accidente de trabajo, aún en el más leve, o de apariencia insignificante, el Trabajador comunicará inmediatamente el suceso al Superior Jerárquico de la respectiva dependencia o al Director de Talento Humano de LA EMPRESA o al Trabajador que haga las veces, para que procuren los primeros auxilios, posibiliten la asistencia médica e informen de la situación

inmediatamente a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliada LA EMPRESA Decreto 1295 de 1994.

PARÁGRAFO.- LOS TRABAJADORES también deben reportar a su superior inmediato aquellos incidentes o condiciones inseguras, que aunque no hayan causado lesión alguna, potencialmente si pudieran haberlo hecho, con el fin de que LA EMPRESA tome los correctivos y las medidas preventivas a que haya lugar, de conformidad a lo establecido en el numeral 6 del literal a) del artículo 62, en concordancia con el numeral 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 50. Los servicios médicos que requieran LOS TRABAJADORES se prestarán por intermedio de la E. P. S. a la cual se encuentren afiliados, salvo las campañas de medicina preventiva que adelante directamente LA EMPRESA de común acuerdo con la A. R. L. o las E. P. S., las cuales se prestaran por profesionales debidamente acreditados para el efecto y que no son incompatibles.

ARTICULO 51. El Trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y que aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la salud del personal por si llegare a ser contagiosa o crónica, será exonerado de prestar sus servicios provisionalmente hasta que el médico de la E. P. S. a la cual se encuentre afiliado certifique que puede reanudar el trabajo. Todo Trabajador que venga de una incapacidad causada por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, debe tener el concepto del médico de la A. R. L. en el cual certifique que puede reiniciar sus labores con o sin recomendaciones de reubicación.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 52. Además de las obligaciones consagradas en el artículo 58 y las prohibiciones contenidas en el artículo 60, ambos del Código Sustantivo del Trabajo, LOS TRABAJADORES tienen como deberes generales, los siguientes:

- a. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente Reglamento Interno de Trabajo y a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo, en el Reglamento de higiene, y en los reglamentos especiales de cada especialidad en relación al cargo.
- b. Respeto y subordinación a los superiores.

- c. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- d. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- f. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, eficiencia, buena voluntad, con conciencia del buen uso de los recursos y de la mejor manera posible.
- g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, oportuna, comedida y respetuosa.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. Observar y cumplir las políticas y procedimientos de los sistemas de gestión e información divulgados por la empresa.

CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 53. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. Dinamizador Ejecutivo
2. Facilitador Administrativo y Financiero
3. Facilitador de Gestion Humana
4. Facilitador de Logística
5. Facilitador de Mantenimiento
6. Facilitador de Modelo Gerencial y Facilitador de Mercadeo y Ventas

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

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 54. 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 (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C. S. T.)

ARTÍCULO 55- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. 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.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
8. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
9. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
10. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
11. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

12. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
13. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

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

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).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 56. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al 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. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a 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 períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. 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.
16. Afiliar a LOS TRABAJADORES al Sistema de Seguridad Social Integral, (SSSI), y cumplir la legislación aplicable en materia de riesgos laborales, y salud ocupacional y ambiental, para prevenir y minimizar los riesgos de lesiones de accidentes de trabajo o enfermedades laborales de LOS TRABAJADORES.
17. Suministrar a los trabajadores el calzado y vestido de labor, en los términos del artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 57. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
3. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
4. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. De conformidad con lo anterior, el Trabajador evitará principalmente hablar con personas extrañas a LA EMPRESA sobre asuntos relacionados con la organización interna de la misma, manteniendo reserva de cualquier dato obtenido o que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y no retirará de los archivos de LA EMPRESA documento alguno, ni lo dará a conocer a persona alguna, sin autorización previa de LA EMPRESA expresada a través de sus directivas.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Utilizar la dotación asignada por la empresa sin modificarla, así como los elementos de protección personal definidos para la ocupación que desempeña el trabajador, manteniéndolos en perfecto estado de orden y limpieza.
11. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
12. Laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer ésto ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.
13. Presentarse en el puesto de trabajo a la hora y el día, en punto, en que fue programado para el turno correspondiente.
14. No sacar de LA EMPRESA sin autorización los Elementos de Protección Personal ni los Equipos de Protección Colectiva que LA EMPRESA proporciona para la prevención de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Laborales y emergencias.
15. Cumplir con lo establecido en el Sistema Integral de Gestión que integra las normas relacionadas con la Seguridad, la Calidad, la Gestión Ambiental, la Salud Ocupacional, y demás programas y/o certificaciones adoptadas por LA EMPRESA.
16. Comunicar por escrito a LA EMPRESA inmediatamente se produzcan, cambios en su estado civil, el nacimiento de hijos o su fallecimiento, así como el del cónyuge o sus padres, ello con el fin de que LA EMPRESA pueda tener debidamente actualizados sus registros para efectos de los seguros que tenga el Trabajador, los subsidios familiares, y demás fines.
17. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo y permanecer en él hasta la terminación de su jornada.
18. Portar de manera visible el carné otorgado por LA EMPRESA y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea solicitado por razones de control.
19. Asistir puntualmente a los cursos, comités, entrenamientos y capacitación laboral, charlas, conferencias y reuniones relacionadas con la calidad, la seguridad industrial, la producción, las ventas y demás temas procedentes, programados, organizados u ordenados por la Empresa.
20. Observar las recomendaciones e instrucciones que la Compañía establezca con relación a la solicitud de permisos, ausencias, citas médicas, novedades, etc.

21. Mantener una buena presentación personal y aseo adecuados a las exigencias del servicio y las políticas y cultura de la empresa, con el fin de evitar suplantaciones.
22. Utilizar un vocabulario cordial, amable y respetuoso en las comunicaciones internas y externas, sin utilizar apodos y palabras soeces. Este requisito aplica para cualquier modo de comunicación verbal o escrito dispuesto por LA EMPRESA, incluyendo los radios de comunicación internos.
23. Utilizar los teléfonos móviles entregados por la Empresa única y exclusivamente para llamadas relacionadas con las funciones y labores para las cuales fue contratado. Las llamadas que generen cargos adicionales deberán ser cubiertas por el trabajador.

PARÁGRAFO.- Otras previsiones, el uso individual de las computadoras podrá ser controlado. De otra parte no se ofrece ni se garantiza la privacidad y la seguridad de información confidencial que se transmita por Internet. Por lo tanto, sólo los usuarios autorizados pueden hacer transacciones financieras y/o bancarias, enviar o recibir documentación relacionada con impuestos, transacciones comerciales con el uso de tarjetas de crédito y/o débito y compras a través de la red, y demás formas confidenciales de orden económico y de políticas empresariales.

ARTICULO 58. Además de las obligaciones que rigen para los demás TRABAJADORES, son especiales para Gerentes y directores de área, las siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo del personal a cargo con el fin de que se realicen las labores de LOS TRABAJADORES dentro de las normas, procedimientos y tiempos establecidos por LA EMPRESA, dando a conocer a sus subalternos las normas internas necesarias para la gestión.
2. Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de LA EMPRESA.
3. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
4. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
5. Hacer que el trabajo de su área se cumpla en coordinación con el de las demás dependencias.

6. Cumplir y hacer cumplir a cabalidad con los requisitos de los Sistemas de Gestión implementados y demás programas en implementación en LA EMPRESA.
7. Prestar plena colaboración a LA EMPRESA y en especial a los demás jefes de diversos niveles y directivas de LA EMPRESA.
8. Dar buen ejemplo a los colaboradores que tiene a cargo, compañeros demás líderes y en general, en su desempeño y comportamiento.

ARTICULO 58. Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos números 113 (multas), 150 (descuentos permitidos), 151 (descuentos por autorización especial del Inspector de Trabajo), 152 (préstamos para vivienda) y 400 (cuotas sindicales), del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. LA EMPRESA puede efectuar retenciones hasta del 50% (cincuenta por ciento) de los salarios y de las prestaciones, en relación con las libranzas de las Cooperativas y Fondos de Empleados, sin perjuicio de atender los otros descuentos autorizados. Del mismo modo tendrá en cuenta hasta el 50% (cincuenta por ciento) de los salarios y de las prestaciones para atender las órdenes de embargo decretadas por obligaciones alimentarias o con cooperativas de ahorro y crédito y/o Fondos de TRABAJADORES, y de cualquiera otra índole.
 - c. LA EMPRESA puede retener el valor de la cesantía en los casos previstos por el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo y la sentencia C-710 de 1996 de la Corte Constitucional, hasta que la justicia decida, cuando la terminación del contrato de trabajo ocurra por cualquier acto delictuoso cometido contra LA EMPRESA o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de la empresa, todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y/o que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C. S. T.).

PARÁGRAFO.- Se prohíbe a LA EMPRESA respecto de los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, además de lo contemplado en el presente artículo, lo siguiente:

- a. Trasladar el Trabajador menor de dieciocho (18) años de edad, lejos del lugar de su domicilio.
- b. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o psíquica del menor Trabajador.
- c. Retener suma alguna al menor de dieciocho (18) años de edad, salvo el caso de retención en la fuente, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, aportes a entidades de la economía solidaria y cuotas sindicales.
- d. Ordenar o permitir la ejecución de labores prohibidas para menores de edad.

ARTICULO 59. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de LA EMPRESA.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Mantener y /o consumir, dentro de la empresa y en cualquier cantidad, bebidas embriagantes o drogas enervantes.

**CAPITULO XIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTICULO 60. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, convenciones colectivas o en contrato de trabajo (artículo 114, C. S. T.).

ARTICULO 61. La tasación para determinar la gravedad de la falta, la hará el proceso de Talento Humano, teniendo en cuenta como principal factor, el grado de afectación para la compañía en la operación respectiva.

ARTICULO 62. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de conductas violatorias del Contrato Individual de Trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo y la ley, serán las siguientes:

- Amonestación verbal.
- Memorándum de Funciones
- Oportunidad de mejora
- Llamados de atención.
- Suspensión de labores por máximo ocho días cuando es por primera vez.
- Suspensión por reincidencia hasta por dos meses.

PARÁGRAFO. Las anteriores sanciones no son sustitutivas, ni acumulativas, por el contrario tienen la calidad de individuales e independientes.

ARTÍCULO 63. Con relación a las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se establece:

1. LA EMPRESA no reconocerá ni pagará el salario por el tiempo dejado de trabajar con ocasión de la imposición de una sanción. Dicho lapso no se computará para efecto de la causación de cesantías, primas y vacaciones.
2. LA EMPRESA llevará un registro en que consten las faltas que haya cometido el Trabajador y las sanciones que se le hayan impuesto con motivo de tales faltas.

CAPITULO XIV

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

ARTICULO 64. Las presuntas faltas disciplinarias en que pudo incurrir un trabajador, será enviada al jefe inmediato o recogida por él, quien en el menor tiempo posible informará al DINAMIZADOR EJECUTIVO, quien para el efecto realizará la evaluación de los hechos y dentro de un término razonable, determinará la apertura del Trámite Disciplinario o el archivo de la noticia.

La información de hechos que puedan constituirse faltas disciplinarias también puede ser entregada por otro u otros trabajadores de LA EMPRESA o de terceros que tengan plena identificación, al jefe directo o al Proceso de Talento Humano.

ARTÍCULO 65. Determinada la apertura del Trámite Disciplinario, El DINAMIZADOR EJECUTIVO, le notificará por escrito al Trabajador de la situación que se le imputa y como consecuencia, citará al Trabajador presuntamente responsable, para que en la hora y fecha que se indique, rinda los descargos que considere, para cuyo momento puede comparecer, si lo desea, acompañado por dos (2) de sus compañeros de trabajo seleccionados por él, o por el sindicato si lo hubiere o solo a su elección, circunstancia que debe quedar claramente determinada en el acta de los descargos.

ARTÍCULO 66. Efectuada la diligencia de Descargos por el DINAMIZADOR EJECUTIVO, contenida en el acta levantada para el efecto, el funcionario o los funcionarios que sean los designados con capacidad para sancionar, evaluarán la queja y los descargos, y determinarán si requieren de mayores elementos o soportes para decidir, o lo consideren suficiente para decidir. En el primer caso procederán, y con el conocimiento del trabajador, a efectuar las diligencias que correspondan, para luego tomar la decisión.

ARTÍCULO 67. Conocida la decisión, el DINAMIZADOR EJECUTIVO le comunicará al trabajador la falta en que incurrió y la sanción que le fue aplicada, para los efectos de su cumplimiento, tratándose de sanciones que permitan la continuación de la ejecución de la relación Laboral. Lo propio hará cuando se trate de terminación de la relación laboral por justa causa, como consecuencia de una investigación disciplinaria.

PARÁGRAFO: Para efectos de las sanciones disciplinarias se entenderán como **leves** aquellas que aun siendo una obligación especial como trabajador no afecten el normal funcionamiento de la operación o generen alguna afectación económica o en su defecto no alteren por su ejecución ningún procedimiento, forma, control, proceso, gestión, reporte o direccionamiento dado por el líder, es decir que la acción u omisión por sí sola no genere ninguna clase de perjuicios a la compañía, a sus colaboradores o representantes. Así, las faltas **graves** serán aquellas relacionadas con el incumplimiento de los artículos 57 y 59 de este reglamento que por su ocurrencia en acción u omisión generen un perjuicio a la compañía, a

sus representantes o directores por sus efectos, pero que en todo caso sean reparables internamente para la solución o resarcimiento de lo causado. Además serán consideradas como graves la ocurrencia desde su segunda vez de las faltas leves. Estas son constitutivas de incumplimiento de obligaciones especiales como trabajador y generadoras de detrimentos a la compañía. Las sanciones **muy graves** son aquellos incumplimientos de las obligaciones contractuales que están enmarcadas como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo según el art. 62 del C. S. T. y la omisión del cumplimiento del Art. 58 del mismo, además serán consideradas como faltas muy graves la ocurrencia desde su segunda vez, de las faltas graves y desde la tercera, de las faltas leves.

CAPITULO XV
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y
PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.
LEY 1010 DE 2006

ARTÍCULO 68. De conformidad a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la empresa presenta y define lo que se entiende por Acoso Laboral, con el fin adicional, de que sirva como soporte a la existencia de Comité de Convivencia, organismo donde se investigará todas y cada una de las conductas que se puedan señalar como acoso laboral, para su adecuada protección.

ARTÍCULO 69. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 70. Mecanismos de Prevención de las conductas de acoso laboral.- Los mecanismos de prevenciones de las conductas de acoso laboral, implementados y previstos por LA EMPRESA, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en LA EMPRESA que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Para tal efecto cualquiera de los siguientes mecanismos se podrá aplicar:

1. En atención a la ley la obligación de la implementación del Comité de Convivencia Laboral.
2. La permanente ejecución de programas de capacitación en temas de Conciliación, Convivencia Pacífica, comportamiento en el trabajo, riesgos psicosociales, y demás temas que conlleven al reforzamiento de la conciencia de una mejor convivencia laboral.
3. Terapias grupales de carácter preventivo de mejoramiento de las relaciones laborales y curativas para recomponer las mismas.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LA EMPRESA para desarrollar el propósito previsto en la Ley 1010 de 2006 o de las normas que la complementen, modifiquen o sustituyan.

Parágrafo.- Cuando LA EMPRESA deba o estime necesario destinar horas de la jornada ordinaria para actividades de capacitación, las podrá destinar al cumplimiento de las actividades anteriormente mencionadas de manera parcial o total, del tiempo destinado a la capacitación integral de sus colaboradores.

ARTÍCULO 71.- Procedimiento para superar las conductas de acoso laboral.- LA EMPRESA, mediante mecanismos de prevención y con miras a buscar la solución de las conductas constitutivas de acoso laboral, establece procedimientos facilitados por la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012 emanadas del Ministerio de Trabajo de manera directa y por intermedio del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y al cual deberá acogerse todo trabajador que sea víctima de las modalidades de acoso laboral.

ARTÍCULO 72.- La existencia del Comité de Convivencia Laboral y sus mecanismos de implementación de orden legal y empresarial para su funcionamiento, forman parte integral del presente reglamento, por contar con la publicidad necesaria a la población laboral potencialmente usuaria del mismo, donde aparecerá de manera clara el procedimiento interno íntimo y los mecanismos de conocimiento de estructurar las Conductas atenuantes, la circunstancias agravantes, la determinación de las conductas que constituyen y las que no constituyen acoso laboral, y las soluciones finales acompañadas de las recomendaciones tendientes a la prevención como antes se ha indicado y los remedios y recomendaciones para la solución de los determinados acosos que se pudiere haber determinado.

ARTÍCULO 73.- Término para la denuncia. La denuncia que corresponda a actos o hechos o actuaciones que el quejoso considere que constituyen acoso laboral, debe hacerla la persona afectada, o cualquier trabajador que tenga conocimiento de dicha conducta y que esté afectando a uno o varios trabajadores y además el ambiente laboral, deberá hacerse de inmediato con el fin y objeto de conservar e implementar el principio de la inmediatez, ante el Director de Talento Humano, sin embargo, la acción dentro de la empresa como ante el Ministerio o ante la autoridad Judicial competente caduca en seis (6) meses contados a partir de la fecha de la ocurrencia del hecho considerado acoso laboral.

CAPITULO XVII

PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 74. LA EMPRESA publicará el presente Reglamento de Trabajo en el lugar del trabajo mediante la fijación en dos (2) copias en caracteres legibles, en dos sitios distintos en la en la empresa, cada una en dos lugares diferentes.

ARTÍCULO 75. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir treinta (30) días después de surtido el término de socialización previsto en el artículo anterior y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1429 de 2010.

ARTÍCULO 76. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento, quedan derogadas las disposiciones que con anterioridad haya tenido LA EMPRESA en su Reglamento Interno de Trabajo que por el presente se sustituya, conservando su vigencia todos y cada uno de los reglamentos y reglas internas de cada uno de los Procesos que de manera particular reglan sus actividades mientras no se opongán al presente reglamento.

PARÁGRAFO 1.- Además toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran con posterioridad a él, que sustituyan modifiquen o complementen las disposiciones de este Reglamento, en cuanto fueren más favorables al Trabajador, formarán parte integral hasta cuando se reforme o modifique el presente.

Este texto, contenido del Reglamento, se publica en la oficina principal de LA EMPRESA ubicadas en la ciudad de Bogotá en la carrera 71 No. 21 - 90 de Bogotá y adicionalmente, se fijará en cada uno de los centros de trabajo y se entregará en forma de cartilla a cada Trabajador a su ingreso a la compañía, dejando registro de su recibo.

Fecha de última revisión y actualización: 23 febrero de 2015.

DIRECCIÓN: carrera 71 No. 21 - 90 de Bogotá, D.C., Departamento De Cundinamarca

Carmen Lucia Rodriguez Mondragon
Representante Legal