

## REGLAMENTO DE TRABAJO CAPITULO I

**ARTICULO 1.** El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la Empresa **TANGO COLOMBIA SAS** Nit. 815.001.026 - 2, domiciliada en la calle 34 Norte No. 2 Bis-100, de la ciudad de Cali, departamento de Valle del Cauca, aplicable a todas sus dependencias a nivel nacional, sucursales o agencias y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

## CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

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

- Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- 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.
- 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.
- Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- Exámenes de laboratorio y medico ocupacional, de acuerdo con los requerimientos de La Empresa, los cuales serán sufragados por la Empresa de conformidad con la resolución 1016 del 31 de marzo de 1989. Los exámenes anteriores no incluirán pruebas serológicas para determinar infección por VIH según lo previsto por el artículo 22 del Decreto 5859 de 1991. Tampoco se practicará la prueba de gravidez según lo establece el artículo 43 de la Constitución Política, ni la radiografía pulmonar por expresa prohibición de la resolución 13284."

**PARAGRAFO:** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que

tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las

mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

## 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 de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador 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. ). Conforme SENTENCIA T 978 DEL 8 DE OCTUBRE DE 2004.

## CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTICULO 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 a todas las prestaciones de Ley.

## CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

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

### Grupo No. 1

Días laborables: Lunes a Sábado de la siguiente forma:  
De Lunes a Viernes de 08:00 A.M. a 5:00 P.M.  
Sábado de 08:00 a 1:00 P.M.

El tiempo de alimentación Dos Horas: de 12:00 M a 2:00 P.M

Nota 1. Se laboran menos de cuarenta y ocho (48) horas semanales.  
Nota 2. El tiempo de alimentación se descuenta de la jornada laboral

### PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICINAS:

#### Grupo No. 2

Días laborables: de lunes a viernes  
Hora de entrada: 7:00 A.M.  
Hora de salida: 5.00 P.M.

#### Grupo No. 3

Días laborables: de lunes a viernes  
Hora de entrada: 7:30 A.M.  
Hora de salida: 5.30 P.M.

#### Grupo No. 4.

Días laborables: de lunes a viernes  
Hora de entrada: 8:00 A.M.  
Hora de salida: 6.00 P.M.

Para los grupos 2, 3 y 4 el tiempo de alimentación es de una (1) hora de 12:00 M a 1:00 P.M.

Nota: El tiempo de alimentación se descuenta de la jornada laboral

**PARAGRAFO 1:** 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).

## PARAGRAFO 2.

### JORNADA ESPECIAL:

a) 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.

### JORNADA FLEXIBLE:

b) 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. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002)

**PARAGRAFO:** Cuando por caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no puede desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a la de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

De éste horario quedan exceptuados los trabajadores menores de diez y seis (16) años, cuya jornada en ningún caso pasará de seis (6) horas diarias y de treinta y seis (36) horas semanales.

**PARÁGRAFO.** No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que se desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de 8 horas diarias constituya trabajo suplementado ni implique sobre remuneración alguna.



SC7261-2



OS-CER211450-1



SA-CER877420-2



NK-1690-1

**ARTÍCULO 9.** Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

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

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

**PARÁGRAFO:** A partir del mes de Julio del año 2023, la jornada máxima legal se disminuirá, de conformidad con lo señalado en el presente artículo, hasta llegar a las 42 horas semanales. Es importante señalar, que la reducción de la jornada laboral, no implica una disminución en el salario de los trabajadores."

## **CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 10.** Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

- 1.- Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 am) y las veintiún horas (9:00 pm).
- 2.- Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún horas (9:00 pm) y las seis horas (6:00 am)"

**ARTICULO 11.** 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 12.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

**ARTICULO 13.** 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).

**PARAGRAFO:** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTICULO 14.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento

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

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

**PARAGRAFO 3:** Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

**PARÁGRAFO 4.** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la ley laboral.

**PARAGRAFO 5:** Pago de trabajo suplementario de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso se cancelará junto con el salario ordinario a más tardar junto con el salario del periodo siguiente.

## CAPITULO VI

### DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTICULO 15.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y 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. Pero 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).

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

**PARAGRAFO 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 2.1.** 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.



SC7281-2



OS-CER211450-1



SA-CER877420-2



NK-1690-1

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

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se 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 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.).

**ARTICULO 16.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la

excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 17.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

## VACACIONES REMUNERADAS

**ARTICULO 18.** 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 19.** 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.).

**PARAGRAFO:** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito se determine el otorgamiento de vacaciones individuales (causadas o anticipadas) y/o colectivas, el Empleador quedará exento del término antes referido para dar a conocer al trabajador de la concesión de las vacaciones."



**ARTICULO 20.** 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 21.** La empresa y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTICULO 22.** 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, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

**PARAGRAFO:** La empresa puede determinar para todos o parte de los trabajadores una época fija para las vacaciones simultaneas y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá de que las vacaciones de que gocen sean anticipadas y se abonaran a las que causen al cumplir cada uno el año de servicio.

**ARTICULO 23.** 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 24.** Todo 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.).

**PARAGRAFO.** 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

**ARTICULO 25.** La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1.- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. (Este permiso no será remunerado, pero la Empresa en forma unilateral y previo análisis de la calamidad doméstica, puede remunerarlo).

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

3.- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

4.- Los permisos para que el trabajador acuda a consultas médicas, no serán remunerados, pero la Empresa, podrá retribuirlos, previo estudio de cada caso en particular o conceder tres (3) horas remuneradas para el tiempo que se requiera en: ir, asistir y regresar de la consulta médica. Esta remuneración no es obligatoria y su pago queda a discreción del Empleador.

El tiempo utilizado por el trabajador para asistir a consultas médicas, también puede ser compensado por el trabajador en jornadas adicionales.

5.- La Empresa reconocerá CINCO (5) días hábiles remunerados por Licencia de Luto, haciendo uso de la Ley 1280 de enero 5 del 2009.

6.- Se reconocerá Dos (2) Semanas por licencia de paternidad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2114 de 2021."

7.- El Artículo 236 del CST. Modificado por la Ley 1822 de 2017. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de 18 semanas, (126 días), en la época del parto, aumentándose en esta forma 4 semanas más a la norma que venía rigiendo con la Ley 1468 de 2011. El artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, modificó ahora dicha norma y por ende el artículo 236 del CST. Si el parto es

múltiple se amplía la licencia en dos semanas adicionales ó sea tendrá derecho a 20 semanas.

8.- Los padres del recién nacido, en forma libre y voluntaria, podrán distribuir entre sí, las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley 2114 de 2021.

9.- El trabajador y el Empleador, de común acuerdo, podrán implementar la licencia parental flexible de tiempo parcial, donde los padres del recién nacido, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad, por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley 2114 de 2021.

10.- Además de los anteriores permisos La Empresa podrá conceder otros permisos de carácter personal, los cuales se estudiarán en cada caso si se otorgan remunerados, no remunerados o si se compensaran en un tiempo adicional."

**ARTÍCULO 26.** Jornada Día de la Familia. La Empresa adecuará los horarios laborales para facilitar el acercamiento del colaborador con los miembros de su familia, esto, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, mediante el cual se adiciona al artículo 5A a la Ley 1361 de 2009.

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

**PARAGRAFO:** La Empresa establecerá el programa de la Jornada de la Familia, mediante el cual se determinarán las políticas sobre la manera como se otorgará a los trabajadores el día de la Familia, en cada uno de los dos semestres del año.

**PARÁGRAFO 2:** La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de otorgar el descanso remunerado, denominado DÍA DE LA FAMILIA.

Durante el tiempo de la implementación gradual, el descanso remunerado antes mencionado, será ajustado de forma proporcional de común acuerdo entre trabajador y empleador.

Una vez se llegue a la jornada laboral de 42 horas semanales, regirá la exoneración del otorgamiento al día de la familia."



SC7281-2



OS-CER211450-1



SA-CER877420-2



NK-1690-1

## CAPITULO VII

### SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

#### ARTICULO 27. 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 28.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**ARTICULO 29.** 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 30.** El pago de salarios se efectuará por medio de consignación en cuenta bancaria debidamente registrada por el trabajador en el área de Nómina o en forma personal según lo decida la Empresa. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona o entidad que él autorice por escrito, tal es el caso de pagos a terceros como Cooperativas, Fondos de Ahorro, entidades bancarias, fondo de Empleados, etc.

**PERIODOS DE PAGO:** Los jornales; al vencimiento de cada semana o quincena: Los sueldos al vencimiento de cada quincena o mensual. El pago se hará en el local de la Empresa o se les consignará en la entidad financiera que escoja el trabajador o la Empresa, por razones de seguridad.

**PARAGRAFO:** El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorios remunerados que se interpongan en el mes.

## CAPITULO VIII

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

**ARTICULO 31.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 32.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 33.** 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 éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTICULO 34.** 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 ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 35.** 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.

La Empresa suministrará al personal elementos de seguridad necesarios para su correcta protección, los cuales deberán ser utilizados, siendo su uso obligatorio por parte del trabajador en lo referente a su protección y Seguridad. En el evento de que el trabajador labore sin utilizar los elementos de protección personal, será bajo su responsabilidad y si se ocasionare un daño en su salud, por su negligencia, descuido o imprudencia este comportamiento asumido por el trabajador exonerará de cualquier responsabilidad a la empresa, frente a la incapacidad o enfermedad que sobrevenga a causa de su actitud negligente, negativa e irresponsable.

El no uso de los elementos de protección personal será sancionado por medio de las normas del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo."

**PARAGRAFO:** 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 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 36-** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

**ARTICULO 37.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**PARAGRAFO:** La empresa no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima pues solo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador del aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTICULO 38.** Todas las empresas y las entidades administradoras 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 profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTICULO 39.** *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 1994, modificado por la Ley 1562 de 2.012 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1072 del 2015 del Sistema General de Riesgos laborales, la Ley 1562 de 2012, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas, e igualmente a las siguientes disposiciones:*

1. Por parte de los trabajadores:

a) Operar, hacer uso de las maquinas, herramientas y/o equipos, que no les hayan sido asignados o desarrollar trabajos distintos a los que se les ha señalado, a menos que hayan sido debidamente instruidos y autorizados para realizar tal actividad o función. Quien viole esta disposición podrá ser objeto de las medidas disciplinarias respectivas.

b) Realizar sus labores sin tener en cuenta las mejores condiciones de seguridad, dejando de cumplir con las normas que les han sido impartidas y hacer uso incorrecto e inadecuado de los elementos y equipos de protección y seguridad para cada actividad.

- Incumplir con las medidas de higiene personal que prescriba la ley, las autoridades del ramo, los reglamentos e instrucciones o procedimientos que la Empresa establezca para la protección personal o colectiva.

c) Es una obligación participar con seriedad y responsabilidad en los simulacros o prácticas de evacuación que organice la Empresa, con el objeto de recibir adiestramiento necesario para enfrentar eventuales desastres naturales y/o emergencias que pudieran producirse."

## CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTICULO 40.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Ser verídico en todo caso
- 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.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo con el fin de evitar accidentes de trabajo.



SC7261-2



OS-CER211450-1



SA-CER877420-2



NK-1690-1



- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, o por requerirlo el servicio, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Presentarse al trabajo con la ropa adecuada a una presentación impecable que realce positivamente la imagen personal y de la Empresa ante nuestros compañeros, clientes, proveedores y visitantes.
- l) Responder las llamadas externas e internas con educación y decoro pues somos la imagen de la Empresa, saludando, reportando la división o el departamento al que se pertenece y dando el nombre de quien hace o recibe la llamada.
- m) Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal
- n) de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

## CAPITULO X

### ORDEN JERARQUICO

**ARTICULO 41.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

Gerente General  
Direcciones Nacionales  
Direcciones Regionales  
Jefaturas  
Coordinadores  
Supervisores

**PARAGRAFO:** La Empresa podrá modificar el orden jerárquico mediante avisos escritos.

**PARAGRAFO:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Gerente General o Direcciones Nacionales y Direcciones Regionales



SC7281-2



OS-CER211450-1



SA-CER877420-2



NK-1690-1

## CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 16 AÑOS

**ARTICULO 42.** 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.)

**ARTICULO 43-** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.

14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

**PARAGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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



SC7261-2



OS-CER211450-1



SA-CER877420-2



NK-1690-1

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 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 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de diez y siete (17) 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 (Art. 114 de la Ley 1098 de 2006)

## CAPITULO XII

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 44.** 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 laborales 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 los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al 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. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los 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.

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

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

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido

de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

**ARTICULO 45.** Son obligaciones especiales del trabajador:

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

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

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

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

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

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

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

9. Cumplir con todos los procedimientos internos establecidos para el desempeño del cargo,

Así como también con las instrucciones, manual de funciones o cláusulas adicionales al contrato de trabajo donde se consignent obligaciones o procedimientos especiales inherentes al cargo desempeñado.



SC7261-2



OS-CER211450-1



SA-CER877420-2



NK-1690-1

## OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Someterse a las medidas de control que establezca la Empresa, a fin de garantizar la asistencia puntual del trabajador o para impedir o descubrir maniobras indebidas que pudieren ejecutar algunos trabajadores.

2. Responder a la Empresa por los daños que intencionalmente o culposamente le causen a ésta.

3. Aceptar su traslado a otros cargos de la Empresa, siempre que no sufra desmejoramiento de su salario ni en su posición.

4. Presentarse al trabajo los días domingos y feriados, cuando por necesidad del servicio, la Empresa ordene el trabajo en dichos días.

5. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades Municipales y Departamentales y el reglamento de vehículos de la Empresa, cuando ésta le confíe el manejo de los mismos.

6. Dar aviso inmediato al superior de cualquier accidente que sufran los vehículos o elementos de la Empresa.

7. Ejecutar trabajos imprevistos, que de no realizarlos suspendan el normal desarrollo de alguna sección de la Empresa, aún en el caso de que la naturaleza de trabajo corresponda a una categoría inferior de acuerdo a la escala establecida o que se establezca.

8. Cumplir fielmente con sus obligaciones tanto civiles como comerciales, para evitar toda acción judicial o extra judicial que atente contra el buen nombre del trabajador.

9. Dejar de cumplir o cumplir parcialmente con las medidas y/o protocolos de bioseguridad establecidos por el Gobierno Nacional y/o la autoridad competente del ramo, para prevenir el contagio y propagación de enfermedades pandémicas y/o epidémicas."

10. Cumplir obligaciones especiales para cada cargo, según manual de funciones formalizado.



## CAPITULO XIII PROTECCIÓN DE DATOS

**ARTICULO 46.** La Empresa en cumplimiento de la normatividad vigente en cuanto a la PROTECCIÓN DE DATOS, manifiesta que los datos e información suministrada por el colaborador en su proceso de contratación y posteriormente en el desarrollo de su vida laboral dentro de la empresa, serán almacenados por la misma, quedando facultada para incorporar, incluir, tratar, recolectar, almacenar, usar, procesar y suministrar dicha información a terceros, información que será de propiedad de la Empresa, igualmente el colaborador es consciente y tiene conocimiento que con respecto a los datos de su grupo familiar, el actúa en representación legal de estos, autorizando el uso, tratamiento, almacenamiento, procesamiento y suministro de los mismos por parte del empleador. En cuanto al ejercicio de los derechos de supresión u oposición por parte del trabajador, los datos personales serán conservados por el empleador cuando sea necesario para el cumplimiento de las finalidades encuadradas dentro del desarrollo efectivo de su vínculo laboral en la EMPRESA, conforme lo establecido el artículo 264 del C.S.T.- Archivos de la Empresa.

**ARTICULO 47.** En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 por la cual se establece el “Régimen General de Protección de Datos” y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y demás disposiciones que se adicionen, modifiquen o reglamenten el régimen general de protección de datos, el trabajador de manera libre, previa, clara, expresa, voluntaria y debidamente informado, autoriza a la Empresa para recolectar, recaudar, almacenar, usar, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, dar a conocer a terceros y disponer de los datos que ha suministrado y que se han incorporado en las bases de datos, para que ésta información sea utilizada en el desarrollo de las funciones propias de la entidad o requerimiento de otras entidades particulares, administrativas o judiciales.

**PARÁGRAFO:** El trabajador está informado y autoriza a la empresa, para que directamente o a través de un tercero desarrolle las siguientes actividades:

- 1.- Realizar consultas a las centrales de riesgo
- 2.- Verificar ante los organismos judiciales pertinentes sus antecedentes penales y disciplinarios
- 3.- Efectuar visitas domiciliarias al lugar donde reside
- 4.- Realizar Filmaciones, con las cámaras de circuito cerrado de televisión que se encuentran ubicadas en las instalaciones de la empresa o desde teléfonos móviles o demás dispositivos que permitan la grabación de vídeos."



**ARTICULO 48.** Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c.) el Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952 pueden igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50% del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.

d). En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos 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.).

**ARTICULO 49.** 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 narcótico 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 la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

9. Incurrir en violaciones a las instrucciones laborales que de manera particular se le impartan para el desempeño de sus funciones o incumplir con las cláusulas adicionales a los contratos de trabajo que contengan procedimientos y obligaciones especiales inherentes al cargo desempeñado.



SC7281-2



OS-CER211450-1



SA-CER877420-2



NK-1690-1

## OTRAS PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, tales como fumar donde ello tuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de la Empresa, conducir a excesiva velocidad de la misma, no utilizar los elementos que ésta suministre para la realización de trabajos peligrosos y contravenir cualquier otra regla o seguridad o prudencia.

11. Ocuparse en cosas distintas a sus labores en horas de trabajo, sin previo permiso del supervisor respectivo.

12. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización de sus superiores.

13. Distraer su actividad durante las horas de trabajo con juegos, en burlas o lecturas extrañas o escuchando música o radio o cualquier otra forma, que tiendan a disminuir su eficiencia, concentración o pueden atentar contra su integridad o la de sus compañeros o la Empresa

14. Recostarse o dormirse en el trabajo.

15. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo suceda en sus labores.

16. Permanecer en los lugares de trabajo sin necesidad, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.

17. Cambiar turnos sin autorización de la Empresa.

18. Rehusar la realización del trabajo extraordinario.

19.- Hacer horas extras sin autorización de la Empresa.

20. Incitar al personal de trabajadores al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la Empresa.

21. Perseguir a sus compañeros de trabajo por asuntos políticos, sindicales o religiosos.

22. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos tales como: Cartas, memorándum, etc. Sin autorización escrita de los superiores de la Empresa.

23. Esconder trabajo defectuoso o no informar de él inmediatamente a sus superiores.

24. Rendir información, declaración o dictamen falsos que atenten contra los intereses de la Empresa o le causen trastornos en su actividad o contra la integridad o tranquilidad de sus compañeros de trabajo o sus superiores.

25. Pelear o intentar hacerlo o provocar riñas o discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir a sus superiores o compañeros dentro y fuera del trabajo.

26. Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros superiores o subalternos, dentro o fuera de la Empresa.

27. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier orden dentro de la Empresa sin permiso de la misma.

28. Fijar o quitar leyendas o afiches de los tableros o muros de la Empresa, sin permiso expreso de la misma.

29. Verificar reuniones en los locales de la Empresa, sin permiso.

30. Timbrar la tarjeta del reloj de control correspondiente a otra persona o no timbrar la tarjeta propia.

31. No obedecer las órdenes o instrucciones del superior relacionadas con las labores asignadas al trabajador.

32. Manejar vehículos de la Empresa sin estar previamente autorizado por ésta, para hacerlo.

33. No comunicar a los superiores en forma inmediata el accidente sufrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo.

34. Solicitar en préstamo dinero a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo.

35. Regalar, vender o no usar las dotaciones de uniformes y zapatos que le de la Empresa.

36. Comer, traer o preparar comidas y/o bebidas en el sitio y horas de trabajo.

37. Venir al trabajo en minifalda, escotes insinuantes, ropa ceñida, transparente o en jeans, exceptuando otras actividades no laborales, esto para el área administrativa, para el área operativa venir en bermudas, pantalonetas, camisetas esqueleto, traer anillos, cadenas o aretes que puedan ocasionar accidentes.



SC7281-2



OS-CER211450-1



SA-CER877420-2



NK-1690-1

38. Engaño o abuso de confianza a sus superiores, compañeros o subalternos o a la Empresa.

### CAPITULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTICULO 50.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

**ARTICULO 51.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez: llamado de atención o multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez: llamado de atención o multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión disciplinaria o terminación del contrato de trabajo.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días o terminación del contrato de trabajo con justa causa.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o terminación del contrato de trabajo, con justa causa.

d) 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.

**ARTICULO 52.** Constituyen faltas graves:

a) El retardo del trabajador hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.

b) El retardo del trabajador por más de de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo o la falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente a juicio de la Empresa.



SC7261-2



OS-CER211450-1



SA-CER877420-2



NK-1690-1

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por primera vez.

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

## PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

**ARTICULO 53.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado en diligencia de descargos para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se comunicará formalmente la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.

2. Se formularán los cargos imputados, de manera verbal o escrita, incluyendo 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. (La citación a diligencia de descargos, debe realizarse con una antelación mínima de un (1) día. Este término puede ampliarse en forma unilateral, por decisión de la Empresa o petición expresa del trabajador, teniendo en cuenta la gravedad de la falta).

3. Se trasladarán al imputado todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

4. Se indicará un término 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.

5. Se hará el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente.

6. Se impondrá la sanción proporcional a los hechos que la motivaron.

7. La Empresa en forma verbal o escrita, dará a conocer al trabajador, la oportunidad que tiene de interponer un recurso sobre la decisión adoptada.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

**ARTÍCULO 54.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).



SC7261-2



OS-CER211450-1



SA-CER877420-2



NK-1690-1

**PARAGRAFO:** Cuando la empresa realice una diligencia de descargos y sea resuelta con un llamado de atención, suspensión disciplinaria o terminación del contrato de trabajo el trabajador puede solicitar que la decisión sea revisada en segunda instancia por el superior inmediato, de quien toma la decisión.

**PARÁGRAFO DOS:** De acuerdo al orden jerárquico de la empresa la segunda instancia puede resolverla el Jefe de Recursos Humanos o Gerente General.

**PARÁGRAFO TRES:** Es obligatorio que en las citaciones a descargos se informe al trabajador los motivos de la diligencia y las faltas cometidas objeto de la diligencia."

## **CAPITULO XIV**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION**

**ARTICULO 55.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante sus superiores jerárquicos o a la división de Recursos Humanos. Los reclamos serán resueltos dentro los 5 días hábiles siguientes a la recepción y/o recibo de la reclamación, término que podrá prorrogarse por una sola vez por el mismo tiempo antes señalado, previa notificación al trabajador, atendida su naturaleza con justicia y equidad.

**ARTICULO 56.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse por terceros.

**ARTÍCULO 57.** Los reclamos deberán presentarse por escrito, donde se indique en forma clara y expresa, los hechos que motivan su reclamación, así como también contra que decisión realiza las objeciones. Dichas reclamaciones podrán interponerse o presentarse, en cualquier tiempo, siempre y cuando no haya operado el término de prescripción, contenida en el artículo 151 del C.P.L.

**PARÁGRAFO.** Los reclamos sobre decisiones disciplinarias o terminaciones de contrato con justa causa, deberán ser interpuestos y/o promovidos dentro de los dos días hábiles siguientes a la notificación o recibo de la decisión adoptada."

**CAPITULO XV  
LEY 1010 DE 2006**

**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO  
INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 58.-** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, 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 59.-** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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



**ARTÍCULO 60.-** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité de **Convivencia laboral**, integrado en forma bipartita, por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral. El comité designará al secretario del comité (Artículo 8 de la Resolución 652 de 2.012).
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

## CAPITULO XVI PUBLICACIONES

**ARTICULO 61.-** El presente Reglamento de trabajo, se publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Se deja constancia que el presente reglamento se publica en dos (2) lugares distintos, visibles de todos los trabajadores de la Empresa. (artículo 120, C.S.T.).

## CAPITULO XVII VIGENCIA

**ARTICULO 62.** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

## CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

**ARTICULO 63.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa. Se considera como único vigente para la Empresas y sus trabajadores.

## CAPITULO XIX CLAUSULAS INEFICACES

**ARTICULO 64.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Toda disposición legal así como todo contrato individual, pacto o convención colectiva, o fallo arbitral vigente al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquiera vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fuere más favorable para el trabajador.

Fecha: Agosto 03 de 2022  
Dirección: Calle 34 Norte No. 2BIS-100  
Ciudad: Cali  
Departamento: Valle del Cauca  
Representante Legal: JOSE LUIS JARAMILLO PARRA  
Cedula de Ciudadanía No. 1113648409 Expedida en Palmira

  
FIRMA REPRESENTANTE LEGAL