

HISTORIAL DE MODIFICACIONES

Fecha	Descripción	Elaboró	Revisó	Aprobó	Versión No.
05/09/2018	Realización del Formato	Coodinador HSEQ	Gerencia Tecnica	Gerencia	0
01/09/2018	Revisión y actualización	Coodinador HSEQ	Gerencia Tecnica	Gerencia	1
	Revisión y actualización	Coordinación Talento Humano		Gerencia	2
	Revisión y actualización	Coordinación Talento Humano		Gerencia	3
	Revisión y actualización	Coordinación Talento Humano		Gerencia	4
	Revisión y actualización	Coordinación Talento Humano		Gerencia	5
02/01/2024	Revisión y actualización	Coordinación Talento Humano	Coordinación Administrativa y Documental	Gerencia	6
14/07/2025	Revisión y actualización (inclusión de normativa respecto a contratos de aprendizaje Ley 2465 de 2025, C. 0083)	Coordinación Talento Humano	Coordinación Administrativa y Documental	Gerencia	7

Contenido

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	4
NUMERAL I.....	4
NUMERAL II.....	4
CONDICIONES DE ADMISIÓN	4
PERIODO DE PRUEBA	5
CONTRATO DE APRENDIZAJE	5
NUMERAL III.....	9
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	9
.....	9
NUMERAL IV.....	9
HORARIO DE TRABAJO	9
JORNADA FLEXIBLE.....	11
NUMERAL V.....	11
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	11
NUMERAL VI.....	12
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	12
VACACIONES REMUNERADAS.....	13
PERMISOS Y LICENCIAS	14
NUMERAL VII.....	16
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.	16
NUMERAL VIII.....	17
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO....	17
NUMERAL IX.....	19
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD	19
NUMERAL X.....	19
ORDEN JERÁRQUICO DE ECOGLOBAL SURVEYING LTDA	19
NUMERAL XI.....	20
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS	20
NUMERAL XII.....	22
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	22

NUMERAL XIII.....	27
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	27
NUMERAL XIV.....	29
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS. .	29
NUMERAL XV.....	31
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.....	31
NUMERAL XVI.....	31
PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS	31
NUMERAL XVII.....	32
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	32
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	34
NUMERAL XVIII.....	37
TELETRABAJO O MODALIDAD TRABAJO EN CASA	37
NUMERAL XIX.....	38
OBJECIONES	38
NUMERAL XX.....	38
PUBLICACIONES	38
NUMERAL XXI.....	38
DISPOSICIONES FINALES	38
NUMERAL XXII.....	38
CLAUSULAS INEFICACES.....	38
NUMERAL XXIII.....	39
POLITICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	39
NUMERAL XXIV.....	39
VIGENCIA.....	39

El gerente de **ECOGLOBAL SURVEYING LTDA**, en cumplimiento de las disposiciones legales contenidas en el Título IV Capítulo I del Código Sustantivo de Trabajo, especialmente en las dispuestas en los artículos 105- 107, expide el siguiente

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

NUMERAL I.

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la EMPRESA **ECOGLOBAL SURVEYING LTDA**, con domicilio en la Calle 1 No. 8A-27 Piso 3, en Cajicá (Cundinamarca); y a sus disposiciones quedan sometidas 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 con fundamento en la Constitución y la ley colombiana.

NUMERAL 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 con foto
- b) Fotocopias del documento de identidad (por ambos lados).
- c) Foto (tamaño 3x4) fondo blanco
- d) Fotocopia del diploma bachiller y acta de grado.
- e) Certificado de estudios Técnicos, Universitarios y/o especialización
- f) Fotocopia de vacunas (fiebre amarilla, tétano y como mínimo una dosis de Covid-19) para el personal que aplique para labores en campo.
- g) Certificaciones laborales de los últimos dos (2) trabajos, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada
- h) Certificación de afiliación de la EPS (entidad promotora de salud).
- i) Certificación de afiliación del AFP (administradora de fondo de pensiones).
- j) Práctica de exámenes médicos de ingreso, a cargo de la EMPRESA.
- k) Certificado de antecedentes judiciales y disciplinarios una vez seleccionado.
- l) Realización de las pruebas de competencias en la entidad indicada por la Compañía.
- m) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social 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.
- n) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidades

PARAGRAFO PRIMERO: La EMPRESA 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 No. 1543 de 1997 Art. 21), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARAGRAFO SEGUNDO: La falsedad o adulteración de la documentación señalada en este reglamento, constituyen para la EMPRESA. una faltleya grave a las obligaciones del contrato y con ello se dará la inmediata desvinculación laboral y/o retiro del trabajador, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que, en definitiva,

dictaminen los tribunales de justicia en los casos que procediesen. La EMPRESA tendrá derecho a corroborar directamente y/o a través de las instituciones correspondientes, la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO: la EMPRESA podrá establecer y solicitar en el reglamento interno de trabajo, circulares y/o por otros medios de comunicación idóneos, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o por el contrario inadmitir a un(a) aspirante.

PARÁGRAFO CUARTO: la EMPRESA establece que el medio de comunicación y/o de notificación desde el proceso de admisión y/o contratación y/o vinculación y/o retiro hacia un trabajador y/o una persona que tenga relación con la EMPRESA. será el correo electrónico y/o número de celular reportado y/o la dirección de residencia entregada y/o actualizada por el trabajador y/o persona que tenga relación con la EMPRESA. De igual manera, la EMPRESA. puede unilateralmente establecer otros medios de comunicación y/o de notificación entre el trabajador y/o persona que tenga relación con la EMPRESA

ARTÍCULO 3. Cumplidos los requisitos de ingreso establecidos en el artículo 2 y seleccionado el (la) candidato(a), se celebrará por escrito el contrato de trabajo, del cual se realizarán dos ejemplares de este (original y copia), así: Un ejemplar para el trabajador, y el otro se conservará en la historia laboral del trabajador dentro de los archivos de la EMPRESA

ARTICULO 4. Es obligación del trabajador informar cualquier tipo de actualización y/o modificación de su domicilio, teléfono fijo o móvil y/o correo electrónico personal, al área de talento humano de la EMPRESA y/o quien ejerza tales funciones y/o quien sea delegado por la EMPRESA para realizar dicha función.

ARTICULO 5. Será obligación del trabajador consignar y/o actualizar ante el área de Talento Humano de la EMPRESA y/o quien ejerza tales funciones y/o quien sea delegado por la EMPRESA para realizar esta función, los datos indicando teléfono y dirección de la persona o de las personas a quienes dar aviso en caso de accidente u otro problema grave que sufra el (la) trabajador(a).

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 6. La EMPRESA una vez admitida 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, la conveniencia de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 7. 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 8. 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 78 C.S.T.).

ARTICULO 9. 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.).

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 10. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación a término fijo, con condiciones específicas para su ejecución, según normatividad laboral vigente, con subordinación limitada y específica al proceso de

formación y por un plazo no mayor a tres (3) años en la que una persona natural recibe formación teórica práctica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una EMPRESA patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual se rige las disposiciones del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y derecho laboral .

ARTÍCULO 11. El contrato de aprendizaje se encuentra dentro de las modalidades contractuales que existen para adelantar una actividad formativa en un entorno laboral real y concreto para que un estudiante de educación post media alcance, a través de la experiencia propia, unos resultados de aprendizaje esperados acordes al proceso de formación; en concordancia con lo establecido por el código de la Infancia y la Adolescencia, las prácticas laborales no podrán ser realizadas por personas menores de quince (15) años de edad. En todo caso se requiere la respectiva autorización del inspector de trabajo y de la seguridad social, de acuerdo con la reglamentación que se expida para tal efecto. (Ley 1098 de 2006, Artículo 15 y 16 de la Ley 1780 de 2016; Artículo 5° de la resolución 3546 de 2018 del Ministerio del Trabajo)

ARTÍCULO 12. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

- a) Razón social de la EMPRESA patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- b) Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- c) Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- d) Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- e) Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- f) Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- g) Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- h) Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- i) Las obligaciones de afiliación como dependiente a los sistemas de seguridad social en salud y riesgos profesionales en la fase lectiva y al sistema integral de pensiones y salud fase práctica.
- j) Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- k) Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- l) Fecha de suscripción del contrato.
- m) Firmas de las partes.

ARTÍCULO 13. En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de estos la EMPRESA se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2585 del 2003, por lo que el cálculo para la cuota se efectuará con base en el número de trabajadores de planta de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 933 de 2003 artículo 11-1 adicionado por el artículo 1 del Decreto 3769 de 2004. Los trabajadores en misión, por no desarrollar la actividad económica propia de la EMPRESA de servicios temporales, no se tienen en cuenta para determinar la cuota de aprendices. Los trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones, que no estén contemplados en el listado que publica el SENA, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices del respectivo empleador. El número de trabajadores y la relación de oficios u ocupaciones que desempeñan, deberán ser presentados por el empleador en el momento de establecer el número mínimo obligatorio de aprendices, ante la Regional del SENA del domicilio principal del empleador.

PARÁGRAFO QUINTO: Para el aumento o disminución de aprendices se tendrán en cuenta las disposiciones establecidas en el Decreto 1779 de 2009 compilado por el Decreto 1072 de 2015 o las que la(s) modifiquen.

ARTICULO 14. Apoyo de sostenimiento mensual en la relación del contrato de aprendizaje, según lo estipulado en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 81 del CST., tiene la categoría de salario regido por las normas generales laborales vigentes y las disposiciones especiales de este tipo de contrato, basado en tres factores, tales como tipo de formación, etapa del contrato y cualificación del estudiante, el aprendiz recibirá de la EMPRESA un apoyo de sostenimiento mensual, durante la fase lectiva será el 75% de un (1) salario mínimo mensual vigente, y durante la fase práctica será el 100% de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. Durante la fase práctica el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral; el pago de la cotización al sistema integral de seguridad social se divide entre la empresa patrocinadora y el aprendiz.

PARAGRAFO SEXTO: Conforme a lo dispuesto en la liquidación del contrato de aprendizaje, compuesto por dos etapas con pagos diferentes, se deben atender las condiciones de cada etapa, sin embargo en la segunda etapa; práctica laboral, el aprendiz tiene derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato laboral como son: dotación, auxilio de transporte, prima de servicios, cesantías, intereses de cesantías, vacaciones y subsidio familiar (según caso aplicable, hijos del aprendiz, padres a cargo del aprendiz etc.)

ARTICULO 15. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

- a) Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de tres (3) años.
- b) Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

PARÁGRAFO SEPTIMO: Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

ARTICULO 16. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

PARÁGRAFO OCTAVO: Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la EMPRESA deberá remplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

ARTÍCULO 17. La afiliación de los aprendices y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

- a) Durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto por el sistema de Durante la fase lectiva El aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales pagado plenamente por la empresa como dependiente.
- b) durante la fase práctica durante toda la formación dual el aprendizaje estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones auxilios y demás derechos propios del contrato laboral el aporte

al riesgo laboral corresponderá al nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones (artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 81 del CST).

ARTÍCULO 18. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la EMPRESA patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

- a) La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
- b) La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.
- c) La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 2838 de 1960.
- d) La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. La formación directa del aprendiz por la EMPRESA autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- e) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la EMPRESA y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- f) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar;
- g) Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994. (Decreto 933 de 2003, artículo 6.)

ARTÍCULO 19. No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

- a) Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.
- b) Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
- c) Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.

- d) Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social. (Decreto 933 de 2003, artículo 7.)

NUMERAL III.

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 20. 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 (artículo 108 C.S.T. numeral 3).

NUMERAL IV.

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 21. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de los trabajadores de la EMPRESA se cumplirá de acuerdo con los horarios establecidos y acogerá una reducción gradual del mismo acogiendo lo dispuesto por el párrafo cuarto de la Ley 2021 del 15 de julio de 2021, laborando las jornadas ordinarias en los turnos y dentro de las horas señaladas por la EMPRESA modificables con previo aviso cuando lo estime conveniente.

PARRAFO PRIMERO: Se establece una jornada de trabajo para los trabajadores conforme a las necesidades de la EMPRESA, estableciendo las horas de entrada y salida de los trabajadores, así como los periodos de descanso, que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

LUNES A VIERNES

MAÑANA: 8:00 A.M. a 12:00 M.

HORA DE ALMUERZO: 12:00 M. a 1:00 P.M.

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

SABADOS: 8:00 A.M. A 12:00 M.

PERSONAL OPERATIVO:

LUNES A VIERNES

MAÑANA: 8:00 A.M. a 12:00 M.

HORA DE ALMUERZO: 12:00 M. a 1:00 P.M.

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

SABADOS: 8:00 A.M. A 12:00 M.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Como medida de prevención a posibles lesiones o enfermedades laborales derivadas de las actividades que ejecuta cada persona y/o cargo, se destinan dos periodos de descanso por cada jornada laboral de quince minutos distribuidos así:

MAÑANA: 09:30 A.M. a 09:45 A.M. **TARDE:** 3:30 P.M a 3:45 P.M

PARÁGRAFO TERCERO. JORNADA LABORAL ESPECIAL Y DURACION MAXIMA DE LA JORNADA: Acogiendo lo dispuesto en la Ley 2021 del 15 de Julio de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera

gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones modificándose el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo de la siguiente manera:

ARTICULO 22. El empleador y el trabajador se podrán acordar de forma escrita o verbal las siguientes jornadas especiales de trabajo:

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

- a) Jornada Semanal de 42 Horas en 5 Días. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el desarrollo de actividades de formación académica durante todo el sábado, formación que debe ser certificada ante el empleador. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (ART 164 CST).
- b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas.
- d) Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- e) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la Semana y hasta las 8:00 de la noche.
- f) 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 esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO CUARTO. 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:

- 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.
- 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.
- 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 QUINTO. Los Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

PARÁGRAFO SEXTO. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la

entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3.

PARÁGRAFO SEPTIMO. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990. Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente artículo.

PARÁGRAFO OCTAVO. Cuando la EMPRESA tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y dos (42) 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).

JORNADA FLEXIBLE

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

NUMERAL V.

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 23. Trabajo ordinario y nocturno.

- Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (06:00 a.m.) y las diecinueve horas (06:59 p.m.).
- Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (07:00 p.m.) y las seis horas (05:59 a.m.).

ARTICULO 24. 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 25. 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 de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo 162 C. S. T., numeral 2º).

PARÁGRAFO PRIMERO. Se podrá laborar horas extras aun sin autorización del Ministerio de Trabajo en los casos establecidos por el artículo 163 del CST modificado por el Decreto 13 de 1967.

ARTICULO 26. 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 previstas 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.

Cada uno de los recargos antes mencionados se calcula de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con algún otro. (Artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO PRIMERO: La EMPRESA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 27. 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 este reglamento. Para lo cual el pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, junto con el salario del período siguiente a aquel en el cual se causaron.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales (artículo 167 C.S.T.).

PARÁGRAFO TERCERO: Para el descanso del sábado pueden repartirse las cuarenta y dos (42) 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.

NUMERAL VI.

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 28. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral colombiana.

- a) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 8 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 02 de julio, 20 de julio, 7 de agosto, 20 de agosto, 15 de octubre, 5 de noviembre, 12 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- b) Cuando los festivos mencionados no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- c) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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

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

- a) 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.
- b) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

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

PARÁGRAFO CUARTO: 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 29. El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 30. 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.)

ARTICULO 31. Los trabajadores que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción y que deban laborar los domingos y días de fiesta, tienen derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deba recibir por el trabajo en aquellos días. El descanso antedicho, se fijará de común acuerdo entre las partes.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 32. 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 33. 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 34. 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 35. Se podrán compensar las vacaciones en dinero, y se pagará previa solicitud del trabajador, hasta la mitad de ellas en casos especiales. Cuando el contrato termine 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 (Art.189 C.S.T.) concordante L. 1429/2010, art. 20. Compensación en dinero de las vacaciones.

ARTICULO 36. 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.).

ARTICULO 37. 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 38. La EMPRESA llevará un registro (electrónico y/o físico) de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en la que las termina y la remuneración de estas. (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARÁGRAFO PRIMERO. 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, parágrafo, Ley 50 de 1.990). La solicitud de vacaciones será presentada por el trabajador por medio escrito dirigido al Departamento de Talento Humano, con una antelación de veinte (20) días a la fecha en que se aspira su disfrute, contando la EMPRESA con un término de cinco (5) días para pronunciarse sobre su otorgamiento.

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 39. 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 de la EMPRESA.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones

- a) En caso de sufragio o desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación. El trabajador tendrá que avisar de esta situación a la EMPRESA a más tardar el día siguiente al ejercicio del sufragio o al desempeño del cargo de forzosa aceptación. Para el caso del sufragio la EMPRESA concederá medio día de descanso dentro de los 30 días siguientes a este. Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación el trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación en fecha que será definida por la EMPRESA sin perjuicio de los acuerdos a los que pueda llegar con los trabajadores.
- b) 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.
- c) Cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido.
- d) Si el hecho sucediere fuera de la jornada de trabajo deberá informarlo a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente.
- e) La ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica no podrá ser superior a una jornada diaria y en casos excepcionales La EMPRESA. podrá conceder permisos adicionales hasta por dos (2) jornadas más condición de que tal hecho se consigne por escrito. La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir del momento

en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente, la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales. El permiso por calamidad doméstica será remunerado.

- f) Todo trabajador tiene derecho a una licencia remunerada de cinco días hábiles, luego de haber contraído matrimonio. Esta licencia podrá hacerse efectiva solamente durante los quince días siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio y el empleador debe ser notificado mínimo un mes antes.
- g) Licencia de Luto. La EMPRESA. Concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de unfamiliar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada (con el salario básico) por luto de cinco (05) días hábiles. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- h) 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.
- i) Para obtener permiso de la EMPRESA para asistir al servicio médico, el trabajador debe solicitar sus citas médicas de tal forma que deba concurrirse a ellas fuera de su jornada laboral y solo se otorgara permiso cuando se verifique que el trabajador no logro conseguir su cita médica fuera de su jornada laboral. Otorgado el permiso al trabajador debe comprobarse la asistencia al servicio médico con el certificado respectivo del médico de la EMPRESA Promotora de Salud (E.P.S) en la que se encuentre afiliado el trabajador, sin esta prueba la inasistencia del trabajador será injustificada, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales y se realizara el descuento respectivo. el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. (Numeral sexto, artículo 57, C.S.T). El trabajador debe informar personal o telefónicamente y de forma inmediata a su jefe inmediato cualquier falta de asistencia por incapacidad al sitio de trabajo

PARÁGRAFO PRIMERO. Los permisos deben ser tramitados ante el jefe inmediato y/o el encargado del área de gestión humana y/o quien asigne para tal fin la EMPRESA.

PARÁGRAFO SEGUNDO En caso de otorgarse el permiso, el trabajador debe diligenciar el formato de autorización establecido para tal fin, con su respectiva firma autorizada y enviarlo por los canales de comunicación establecidos y divulgados por la EMPRESA.

PARÁGRAFO TERCERO Para los permisos otorgados por La EMPRESA. diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado en éstos, se descontará al trabajador o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

ARTICULO 40. A los trabajadores que ostenten la calidad de padre se les concederán a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la 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 estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de estación.
- La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas

ARTICULO 41. Las madres gestantes de la EMPRESA. gozará de los permisos y licencias remuneradas que la ley dispone a cargo de la EPS por concepto de Maternidad, descanso remunerado durante la lactancia y descanso remunerado en caso de aborto y demás derechos legales que la EPS reconozca.

NUMERAL VII.

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

ARTICULO 42. Formas y libertad de estipulación

- a) 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, si los hubiere.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- c) 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. Los efectos fiscales de este modelo de salario serán los determinados por la ley.
- d) 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%).
- e) 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 43. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 44. 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.).

PARAGRAFO PRIMERO. PERIODOS DE PAGO: El pago del salario devengado será mensualmente y se efectuará mediante pago a la cuenta que designe el trabajador, o la que por concepto de manejo de nómina disponga el Empleador.

ARTICULO 45. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos mensualmente. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- b) 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.)

NUMERAL 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, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 46. Es obligación de la EMPRESA. velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente es de su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en Riesgos Labores y ejecución del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y/o en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el valor de velar por la protección integral del trabajador

ARTICULO 47. 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.

ARTICULO 48. 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todo trabajador deberá acudir al servicio de la EPS a la cual se encuentra afiliado. No se tendrán como válidas las excusas médicas expedidas por médicos particulares, en razón al estricto cumplimiento que da el Empleador a afiliación y pago al Sistema General en salud.

ARTICULO 49. Los trabajadores en todos los casos deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado dentro de las entidades establecidas por el sistema general de seguridad social de Colombia, así como a los exámenes y tratamientos preventivos. De igual manera como los ordenados por los profesionales en salud ocupacional o en áreas de la salud, sean externos o directamente vinculado por la EMPRESA.

ARTICULO 50. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho al pago de las prestaciones económicas a consecuencia de esa negativa. (Artículo 55, Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 51. 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 SEGUNDO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos, políticas y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentran dentro de los programas de salud ocupacional de la EMPRESA, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa y previa autorización del Ministerio del trabajo si es un trabajador con fuero de estabilidad laboral, respetando el derecho de defensa (Art. 91, Decreto 1295 de 1994 y Resolución 1401 de 2007 Min. Protección Social).

ARTICULO 52. 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 a la Institución Prestadora de Salud que le indique la ARL y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo ante la E.P.S. y la A.R.L en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 modificado por la ley 1562 del 2012.

ARTICULO 53. 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. El médico tratante indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesará la incapacidad.

ARTICULO 54. 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 laboral 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 55. 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 de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTICULO 56. Para el reconocimiento de incapacidades el trabajador debe presentar ante el área de talento humano, el certificado médico de incapacidad en original, junto con la copia de la Historia Clínica en aquellos casos que la incapacidad supere los tres (3) días, lo cual se ha de cumplir dentro de los dos (2) días siguientes al otorgamiento de la incapacidad. La no acreditación de la incapacidad expedida por funcionario competente, es decir, del servicio de salud al cual está adscrito el empleado, será considerada como causal de mala conducta.

ARTICULO 57. El TRABAJADOR tiene, entre otros y sin limitarse solo a estos, los siguientes deberes relativos a los riesgos laborales:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud.
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- c) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores relativas a la salud ocupacional
- d) El trabajador debe informar al empleador oportunamente acerca de los peligros y riesgos que evidencie para la ejecución de sus funciones.
- e) Cumplir las normas, políticas y/o reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la EMPRESA y/u otros relativos a políticas de salud o SG-SST.
- f) Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.
- g) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y/o Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la EMPRESA y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales.

ARTICULO 58. El trabajador debe suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, negarse a suministrar esta información, suministrar información falsa y/o incompleta será justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 59. Es claro para EL TRABAJADOR y para La EMPRESA. que la responsabilidad legal en lo relativo al pago de incapacidades y/o licencias corresponde a la ARL, EPS o a la Administradora del Régimen de Pensiones según corresponda y que hasta tanto estos dineros no sean reconocidos por la respectiva entidad, La EMPRESA. no está obligado a pagarlos al trabajador tal y como lo dispone el artículo 206 de la Ley 100 de 1993 y demás normas concordantes.

NUMERAL IX.

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTICULO 60. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones y/o recomendaciones que se hubieren impartido y/o se impartieren para lograrlo en la mejor forma.

ARTICULO 61. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la EMPRESA.
- e) Ejecutar con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible los trabajos que se le confíen.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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 y evitar siempre los accidentes de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, ocupar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Usar durante las horas de trabajo los distintivos, carnés, placas, uniformes, dotación entregada para su protección, etc., que la EMPRESA ordene para la identificación y buena presentación del personal.
- l) Desempeñar cualquier labor que le sea asignada y dentro del horario que se le fije, aunque no corresponda al oficio que esté clasificado, puesto que la EMPRESA conserva sin ninguna restricción, la libre disponibilidad sobre su personal para la asignación de funciones a cada uno de sus trabajadores.
- m) Informar oportunamente al supervisor inmediato de toda falta o irregularidad que observe, en relación con su trabajo o el de los demás trabajadores.
- n) Atender las medidas de control de entrada y salida en los lugares donde la EMPRESA lo establezca.
- o) Desarrollar las evaluaciones de desempeño en los términos y condiciones establecidos por la Compañía o por el nivel Corporativo y acatar las disposiciones que como consecuencia de estas se establezcan.
- p) Cumplir estrictamente con el Manual de Funciones y el Reglamento Interno de Trabajo.
- q) Cumplir con los compromisos de confidencialidad.
- r) Cumplir la jornada de trabajo para la que fue contratado.

NUMERAL X.

ARTICULO 62. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **ECOGLOBAL SURVEYING LTDA**, es el definido a continuación:

1. Junta de socios
2. Gerencia General
3. Gerencia Tecnica
4. Gerencia Rse
5. Direccion de proyectos
6. Coordinación HSEQ
7. Profesional SGI
8. Coordinación Arqueológica
9. Ingeniero Especialista
10. Contador
11. Coordinación de Talento Humano y Bienestar
12. Supervisor HSEQ
13. Arqueologo Auxiliar
14. Topógrafo
15. Asistente Contable, Administrativa y Financiera
16. Asistente Control Documental y Logístico
17. Aprendiz/Practicante
18. Operativo de Campo
19. Conductor
20. Servicios Generales

PARÁGRAFO PRIMERO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la EMPRESA: el Gerencia General, Gerencia Tecnica, Gerencia Rse, Direccion de proyectos, Coordinación HSEQ, Coordinación Arqueologica, Ingeniero Especialista y Coordinador de gestión humana. Previa verificación del Cumplimiento del debido proceso y derecho de defensa conforme los mandatos legales vigentes sobre la materia.

La EMPRESA podrá variar el orden jerárquico de acuerdo con sus necesidades administrativas, operativas o técnicas.

ARTICULO 63. Los trabajadores podrán formular reclamos respetuosos ante su superior inmediato de conformidad con la jerarquía establecida en este reglamento.

NUMERAL XI.

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 64. Considerando las actividades que desarrolla La EMPRESA., no se señalan en el presente Reglamento labores prohibidas para mujeres y menores. Pero si en un futuro se ejecutaren, de manera que implique grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica de las mujeres y niños, éstos no se emplearán para ejercer tales funciones y la EMPRESA se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 65. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cérúza, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 66. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- q) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- r) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u) 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.
- v) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

La EMPRESA no autoriza a los menores de edad y mujeres, a realizar ninguna de las labores antes descritas.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 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 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

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 (artículos 242, 243 y 244 del decreto 2737 de 1989).

NUMERAL XII.

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 67. Son obligaciones especiales de la **EMPRESA:**

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita y de conformidad con la ley y la jurisprudencia vigente se requiere, hacerle practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico.
- h) Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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.
- i) 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.
- j) Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
- k) Abrir y llevar al día los registros de horas extras, de vacaciones y de trabajadores menores de edad que ordena la ley.
- l) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- m) Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- n) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
- o) Cumplir este reglamento y mantener el orden la moralidad y el respeto a las leyes.
- p) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse al Sistema de Seguridad Social Integral, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor.
- q) Cumplir con la política de incrementos, incentivos y compensaciones que se llegaren a establecer según los resultados de las evaluaciones de desempeño practicadas a los trabajadores.

ARTÍCULO 68. Son obligaciones especiales del **TRABAJADOR:**

- a) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la EMPRESA o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. Desarrollar las evaluaciones de desempeño en los términos y condiciones establecidos por la Compañía o por el nivel Corporativo y acatar las disposiciones que como consecuencia de estas se establezcan; y observar la disciplina en el trabajo.
- b) 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 violación del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
- d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- e) Comunicar oportunamente a la EMPRESA las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- f) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de la EMPRESA.
- g) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por los servicios médicos 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.
- h) Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por accidente o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o los usuarios de la EMPRESA.
- i) Registrar en las oficinas de la EMPRESA su domicilio y dirección y dar oportuno aviso de cualquier cambio que ocurra.
- j) Entregar al momento del retiro el carné y demás implementos que le fueron suministrados por la EMPRESA.
- k) Registrar personalmente los controles que la EMPRESA establezca para la entrada y salida del trabajo, y asistir puntualmente a trabajar.
- l) Utilizar o portar durante la actividad laboral el carné de identificación.
- m) Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria
- n) Someterse a todas las medidas de control que establezca la EMPRESA a fin de obtener la puntual asistencia general.
- o) Tratarse con respeto, cordialidad y disponibilidad de servicio aún en las situaciones de reclamos y quejas a las personas que acudan por cualquier motivo a la EMPRESA
- p) Reportar las novedades presentadas durante la jornada laboral, especialmente las que perjudiquen la seguridad y el mantenimiento de las instalaciones de la EMPRESA
- q) Utilizar la Dotación y/o los elementos de Seguridad Industrial que la EMPRESA proporciona
- r) Cumplir a cabalidad las funciones y procedimientos inherentes al cargo que ocupen
- s) Informar inmediatamente le ocurra un accidente o incidente de trabajo a su superior, con el fin de informar dentro del tiempo reglamentario a la ARL
- t) Radicar ante LA EMPRESA. las incapacidades otorgadas por la EPS o por la ARL, en original indicando fecha inicio y fecha final de las mismas
- u) Procurar el cuidado integral de su salud
- v) Con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: 1) suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. 2) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y/o Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de La EMPRESA 3) Informar oportunamente a La EMPRESA. acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo. 4) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG - SST. 5) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST.
- w) Cumplir lo establecido en este reglamento, en el contrato laboral, en las políticas de la EMPRESA y/o demás reglamento o demás normatividad interna y/o externa y/o circulares internas y/o externas de la EMPRESA.

ARTICULO 69. Se prohíbe a la EMPRESA:

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - 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.
 - 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.
 - El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la EMPRESA puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la EMPRESA.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- h) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 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.
- i) Cerrar intempestivamente la EMPRESA. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la EMPRESA. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- j) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- k) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 70. Se prohíbe a los TRABAJADORES:

- a) Sustraer de la bodega, oficina, taller, o dependencia, así como de cualquiera de los campos en que preste servicios la EMPRESA, las materias primas, productos, útiles de trabajo y, en general, bienes de la EMPRESA, sin permiso del empleador.
- b) Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la EMPRESA.
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o ingerirlas en los lugares de trabajo.
- d) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y los trabajadores que tengan asignadas funciones de manejo y las que forman parte del equipo de herramientas útiles propios del trabajo.

- e) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- f) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, sea que participe o no en ellas.
- g) Hacer colectas, rifas o suscripciones en el lugar de trabajo.
- h) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- i) Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.
- j) Adulterar cualquier tipo de registro o información para el control interno de la EMPRESA
- k) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o perjudique los elementos, edificios, talleres o propiedades de la EMPRESA.
- l) Usar los útiles o herramientas suministradas por la EMPRESA en objetivos distintos del trabajo contratado.
- m) Abandonar temporalmente el sitio de trabajo sin autorización del jefe inmediato
- n) Es considerada como falta especialmente grave la utilización de los sistemas de radiocomunicación de la EMPRESA, en asuntos que no sean estrictamente del servicio.
- o) Realizar registros de control de entradas y salidas correspondientes a personas distintas del interesado.
- p) Utilizar con fines diferentes para los cuales fue suministrados o asignados: lockers, muebles, inmuebles, uniformes, implementos o sitios de trabajo, carné, los uniformes y demás distintivos de la EMPRESA.
- q) Ejecutar acciones que perjudiquen a la EMPRESA en sus intereses y buen nombre.
- r) Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos que no sean producidos o autorizados por la EMPRESA.
- s) Dormir en horas de trabajo.
- t) Usar medios de distracción durante los turnos y/o horario laboral, tales como televisión, libros, revistas, prensa, juegos, video juegos, sistemas de juegos electrónicos y/u on-line, video streaming (que no sea para el desarrollo de su labor y/o capacitaciones), u otros similares
- u) Retirar de los archivos de la EMPRESA o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre la EMPRESA sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
- v) No permanecer en la zona de trabajo que le sea asignada.
- w) Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de la EMPRESA.
- x) Realizar reuniones en los lugares de trabajo cualquiera que sea el objeto de ellas, sin previa autorización del respectivo superior.
- y)

ARTICULO 71. Son también prohibiciones especiales de los TRABAJADORES (y constituyen falta grave), las siguientes:

- a) Fumar dentro de las instalaciones de la EMPRESA, salvo en los sitios expresamente establecidos para ello.
- b) Ausentarse del sitio de trabajo sin previa autorización del jefe inmediato.
- c) Descuidar el desarrollo del proceso, o incumplir órdenes e instrucciones de los superiores
- d) Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la EMPRESA y/o de la EMPRESA, salvo el desgaste normal de los mismos.
- e) Dejar de marcar el biométrico, o timbrar la de otro trabajador o sustituir a éste en cualquier forma.
- f) Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo
- g) Imponer o hacer imponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, el de las máquinas o equipos, no salgan con la claridad, calidad y en el tiempo fijados por la EMPRESA
- h) Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.
- i) Confiar a otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de la EMPRESA
- j) Dormirse en horas de trabajo o en los sitios de la EMPRESA
- k) Mantener, consumir o expender, dentro o fuera de la EMPRESA y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, Drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.

- l) Haber presentado para la admisión en la EMPRESA o después, para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
- m) Ejecutar o realizar juegos dentro de la EMPRESA, sea o no en horas o días de trabajo.
- n) Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
- o) Hacer parte de cualquier maniobra tendiente a la liquidación parcial de cesantías de compañeros de trabajo, por sí mismo o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que el trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de la cesantía, con documentos o negociaciones no verdaderas o falsas
- p) Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma, documentos de la EMPRESA sin autorización expresa y por escrito de la misma
- q) Transportar en los vehículos de de la EMPRESA, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos a ella.
- r) Conducir vehículos de la EMPRESA sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos
- s) Dejar que los vehículos de la EMPRESA sean movidos o conducidos por personas diferentes a los respectivos conductors
- t) Sacar de la EMPRESA o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta, o cualquier otro elemento, materia prima, herramientas, artículos procesados, elementos, muebles o instrumentos, sin la autorización expresa y escrita de la EMPRESA
- u) Desacreditar o difamar en cualquier, forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de la EMPRESA, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los producto o servicios de ésta.
- v) Retirar información de base(s) de datos magnética, digital, física y/o por cualquier otro medio sin la debida autorización escrita por parte de la EMPRESA
- w) Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la EMPRESA, o tomar parte en tales actos
- x) Dejar los teléfonos descolgados, inhabilitados y/o sin iniciar sesión cuando son extensiones virtuales y/o de software de manera que se afecte la prestación del servicio
- y) Omitir contestar los teléfonos o, haciéndolo, realizar actos que perjudiquen la correcta prestación del servicio, tales como gritar o irrespetar al interlocutor, colgar la llamada, etc.
- z) 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 violación del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

Las demás que la EMPRESA establezca en sus reglamentos, políticas, circulares, comunicaciones, entre otras.

ARTICULO 72. Constituyen faltas graves

- a) Cualquier violación de las obligaciones contractuales, reglamentarias y/o las establecidas en el contrato laboral.
- b) El retardo desde quince (15) minutos hasta una (1) hora en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez
- c) Cualquier incumplimiento a las políticas de empresa
- d) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez
- e) falsificación en los registros de entrada y salida para sí o sus compañeros
- f) Engañar a la EMPRESA con respecto al objetivo del retiro de cesantías, los permisos remunerados, auxilios monetarios, préstamos y cualquier otro aspecto de la relación laboral, aún por la primera vez.
- g) Permanecer en el sitio de trabajo en horas distintas a las de su jornada laboral sin permiso u orden de su superior, por la segunda vez.
- h) No atender las órdenes impartidas por la gerencia directivos, supervisores o jefes inmediatos que en consideración incumplan con los requerimientos establecidos en las jornadas laborales, aún por la primera vez.
- i) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo o cualquier acto de violencia física o verbal en que incurra para con ellos en desarrollo o no de sus actividades contractuales así se presenten dentro o fuera de las instalaciones de la EMPRESA, aún por la primera vez.

- j) El presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o sustancias estupefacientes o Psicotrópicas o el hacerlo dentro del desarrollo de sus labores, o en el lugar de trabajo, aún por la primera vez.
- k) No guardar la moral y las buenas relaciones con sus superiores y compañeros, aún por la primera vez.
- l) Interferir en el trabajo de los demás afectando el rendimiento laboral, aún por la primera vez.
- m) Realizar juegos de manos (golpes, fuerza excesiva, entre otros) o jugar dinero dentro de las instalaciones de la EMPRESA, aún por primera vez
- n) Ejercer influencias negativas dentro del personal generando un ambiente disociativo que impida las buenas relaciones interpersonales dentro de la EMPRESA, aún por la primera vez.
- o) Hacer circular chismes y rumores con perjuicio posible para la EMPRESA, el personal directivo o los compañeros de trabajo, aún por la primera vez
- p) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensions intempestivas de trabajo o promover a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, aún por la primera vez.
- q) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena
- r) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- s) Hacer daño causado intencionalmente en las instalaciones, obras, maquinaria, mercancía, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas, aún por la primera vez.
- t) El no leer el correo suministrado por la EMPRESA, por más de 2 días hábiles seguidos a menos que este en vacaciones, incapacitado o medie alguna circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
- u) El no usar el correo corporativo, para comunicación con los clientes y /o proveedores de la EMPRESA para asuntos relativos a la EMPRESA aún por la primera vez.
- v) El tener cualquier tipo de comunicación con el cliente y/o proveedor sin el visto bueno del gerente o a quien este designe o sin copia electrónica al gerente o a quien este designe, aún por la primera vez
- w) El pedir favores, dádivas o privilegios a algunos de los clientes.
- x) Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones, obligaciones y/o prohibiciones establecidas en este reglamento y/o en el contrato de trabajo y/o en las demás comunicaciones y/o políticas expedidas por la EMPRESA, aún por la primera vez.

NUMERAL XIII.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 73. 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).

PARAGRAFO PRIMERO. Se establecen las siguientes clases de faltas, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo desde quince (15) minutos hasta una (1) hora en la hora de entrada, sin excusa suficiente, y cuando no cause perjuicio de consideración a la EMPRESA, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por la segunda vez llamado de atención escrito con copia a hoja de vida; por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por (6) días sin derecho a remuneración, y por cuarta vez se constituye en falta grave, que puede derivar en la finalización del contrato laboral.
- b) Violación a las obligaciones y deberes generales: La violación que la EMPRESA. prevea como leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y/o reglamentarias implica: por primera vez, llamado de Atención verbal y por segunda vez llamado de atención escrita con copia en hoja de vida. Se considerará leve únicamente y previo concepto escrito de la GERENCIA GENERAL que considere la falta como leve.

- c) Violación a las obligaciones y deberes generales: La violación que La EMPRESA. prevea como grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y/o reglamentarias implica: por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por seis (6) días y por segunda vez suspensión del contrato de trabajo.

ARTICULO 74. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la EMPRESA. las siguientes:

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grava indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- c) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, máquinas y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- d) Todo acto inmoral y/o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- e) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo y los señalados en este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, políticas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos de LA EMPRESA.
- f) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- g) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para LA EMPRESA., aún por la primera vez.
- h) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la EMPRESA
- i) La renuencia sistemática del trabajador en acatar y/o realizar las medidas correctivas y/o curativas y/o de rehabilitación, prescritas por el médico y/o por las autoridades en relación a su(s) enfermedad(es) de origen común y/o laboral.
- j) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales.
- k) El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la EMPRESA.
- l) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la EMPRESA.
- m) El no uso de la Dotación y/o los elementos de Seguridad Industrial que la EMPRESA proporciona
- n) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.
- o) El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la EMPRESA. de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales K al M de este artículo, para la terminación del contrato, la EMPRESA. deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días

PARÁGRAFO SEGUNDO: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que se trata en este artículo, se deja claramente establecido que la EMPRESA NO reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

PARAGRAFO TERCERO: Cuando un trabajador abandone su puesto de trabajo, sin justificación alguna y sin darle contestación a requerimientos por el término de tres (3) días hábiles, se entenderá que su ausencia se asemeja en todos sus efectos a una renuncia irrevocable conforme lo ha expuesto la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su

sala de casación laboral que establece: "(...) el aparente abandono de funciones, sólo es equiparable a una renuncia, cuando según las circunstancias equivalga a ésta, de manera franca y eficazmente irrevocable según lo ha señalado la jurisprudencia" (CSJ, Cas. Laboral, Sentencia del 27 de septiembre de 1985).

ARTICULO 75. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del TRABAJADOR.

- a) El haber sufrido engaño por parte de la EMPRESA., respecto de las condiciones de trabajo.
- b) Todo acto de violencia, maltratos o amenazas graves inferidas por la EMPRESA contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c) Cualquier acto de los directivos de la EMPRESA. o de sus representantes, que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que la EMPRESA no diligencie para modificar.
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por la EMPRESA. al trabajador en la prestación del servicio
- f) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la EMPRESA., de sus obligaciones legales
- g) La exigencia de la EMPRESA sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la EMPRESA, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de la EMPRESA.

ARTICULO 76. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

NUMERAL XIV.

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

ARTICULO 77. La gerencia del área a la cual pertenece el trabajador, o en su defecto el Coordinador de gestión humana, dispondrá levantar acta donde conste el hecho o hechos que, de origen al análisis de la posible sanción, dando traslado de esta al trabajador. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá citarlo a descargos y realizarse un proceso disciplinario o solicitud de explicaciones conforme a la ley, se dejará constancia escrita y/o grabación telefónica y/o grabación videollamada y/o constancia digital de los hechos y de la decisión de la EMPRESA de imponer o no, la sanción definitiva.

ARTICULO 78. El director del Proyecto de la compañía tendrá a su cargo, la facultad sancionatoria, la cual podrá igualmente ser ejercida por los líderes de campo o Coordinador HSEQ en los casos de ausencia temporal o permanente del primero.

ARTICULO 79. El jefe inmediato del TRABAJADOR debera realizar un proceso disciplinario debe entregar un informe detallado por medio de correo electrónico y/o físico al área de gestión humana de la EMPRESA. y/o quien ejerza tales funciones y/o quien sea delegado por la GERENCIA GENERAL de la EMPRESA. tan pronto tenga conocimiento de la falta cometida dentro de un término de 3 días hábiles siguientes a la falta cometida.

Se exceptúan del término, los procesos disciplinarios que sean fruto de una investigación interna o externa y/o seguimiento por parte de la EMPRESA los cuales no violan el principio de inmediatez.

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador podrá asistir solo, se deberá presentar con dos compañeros de trabajo y si éste es sindicalizado en la citación se le hará saber el derecho que le asiste de presentarse a la misma con dos personas que pertenezcan a la organización sindical. De la diligencia de descargos se levantará un acta (grabación de video y/o de audio y/o un acta física definida por la EMPRESA.) y la decisión tomada por la EMPRESA. se le informará por escrito al trabajador.

Si el trabajador no se presenta a la diligencia se levantará un acta dejando tal constancia. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se imponga pretermitiendo este trámite.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la EMPRESA de imponer o no, la sanción definitiva. En caso de aplicación de sanciones, éstas harán parte de la hoja de vida del trabajador. (Artículo 115, C.S.T.).

ARTICULO 80. Este procedimiento y/o tramite se llevará a cabo de la siguiente manera:

El trámite disciplinario tendrá dos etapas, la probatoria o investigativa en la cual se allegan y practican pruebas, se reciben descargos y explicaciones del trabajador y una segunda etapa en la cual se toma la decisión disciplinaria, esto es la decisión de no sancionar al trabajador o de imponer la sanción que corresponde reglamentariamente por su infracción.

Este procedimiento consistirá en:

- 1) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos, esta comunicación debe surtir los siguientes elementos:
 - a) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
 - b) La formulación escrita de los cargos imputados, en donde se pongan de presente de manera clara y precisa las faltas disciplinarias en que incurrió el empleado.
 - c) Una calificación provisional de estas faltas.
 - d) La exposición que las conductas se encuentran previamente consagradas en la ley, en este reglamento, en otros reglamentos, políticas, en manuales y/o en el contrato de Trabajo
 - e) La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
 - f) La manifestación al trabajador que en la diligencia de descargos tendrá una única oportunidad de aportar todas las pruebas que tenga en su poder para defenderse.
 - g) La indicación del término para que el trabajador pueda formular sus descargos y presentar sus pruebas por medio de una diligencia (audiencia) de descargos.

- 2) Previo informe presentado por el jefe superior, se le correrá traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
 - a) La gravedad de la presunta falta disciplinaria.
 - b) Las presuntas disposiciones violadas.
 - c) La indicación de un término para que el acusado formule sus descargos controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos
 - d) El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta.
 - e) En caso de desacuerdo del trabajador con la medida disciplinaria adoptada cuenta con la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria como segunda instancia.
 - f) En caso que se estime conveniente o sea necesario, el empleador podrá solicitar descargos al trabajador por medio escrito entregado al trabajador directamente o dirigido a la dirección registrada de su residencia o a su correo electrónico, solicitando explicaciones sobre la conducta disciplinaria, otorgándole un término prudencial para

pronunciarse sobre los hechos disciplinarios y aportar las pruebas que considere pertinentes, con lo cual quedara acreditado el derecho de defensa del trabajador.

- g) Si el empleador requiere los descargos al trabajador durante su jornada laboral y le concede tiempo dentro de dicha jornada laboral para dar explicaciones, el trabajador debe dar contestación el mismo día del requerimiento, aportando las pruebas que pretenda hacer valer o solicitar las que requiera y sean pertinentes.
- h) Si trascurrido el término de tiempo otorgado al trabajador, este no se pronuncia de forma alguna se entenderá que se allana a los hechos de los que se le culpa.
- i) Los requerimientos de explicaciones, equivalentes a descargos, así como las decisiones disciplinarias que se tomen serán notificados al trabajador personalmente de ser posible, por correo físico el cual será enviado a la última dirección de residencia informada por el trabajador remitida por una EMPRESA de mensajería y transporte legalmente autorizada en Colombia y/o por el ultimo correo electrónico informado por el trabajador, dirección(es) que se tendrá(n) como dirección(es) de notificación para todos los efectos. Si el correo no llega a destino porque los datos suministrados por el trabajador están errados, son insuficientes o están desactualizados, se entenderá surtido el debido proceso por el empleador con la prueba de la remisión por correo tanto físico como electrónico.

NUMERAL XV.

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 81. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la EMPRESA el cargo de Departamento de gestión humana, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad, Sin embargo, el GERENTE GENERAL de la EMPRESA. podrá delegar esta función en la(s) persona(s) que considere conveniente. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de quien estimen conveniente.

NUMERAL XVI.

PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS

ARTICULO 82. ECOGLOBAL SURVEYING LTDA. no reconoce y/o no existen prestaciones adicionales a sus trabajadores; por tanto, se sujeta a las establecidas en la ley laboral, salvo lo previsto en contratos individuales de trabajo, pactos o fallos arbitrales.

ARTICULO 83. podrá acordar contractualmente con los trabajadores el pago de beneficios o auxilios no salariales habituales y podrá realizar unilateralmente el pago de bonificaciones ocasionales, valores estos que no serán salario para efectos prestacionales, ni base para liquidar aportes al sistema de seguridad social ni factor para determinar indemnizaciones, tal y como dispone el Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: Los pagos no salariales que la EMPRESA puede hacer a sus trabajadores son:

- a) Primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades
- b) Pagos en dinero o en especie que se le hacen al trabajador no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.
- c) Beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero

o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

NUMERAL XVII.

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

ARTÍCULO 84. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y sexual 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 y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 85. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la EMPRESA ha previsto los siguientes mecanismos:

PARAGRAFO PRIMERO. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024, 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 y sexual, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

PARAGRAFO SEGUNDO. 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

PARAGRAFO TERCERO. 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 conviviente.
- 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 y sexual u otros hostigamientos en la EMPRESA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

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

ARTÍCULO 86. Se entenderá por acoso laboral y sexual 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 de este. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral y sexual puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: Se consideran Modalidades de Acoso laboral y sexual tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, Ley 2365 de 2024, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

ARTICULO 87. Conductas que constituyen acoso laboral y sexual. Se presumirá que hay acoso laboral y sexual si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecidos los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral y sexual descrito en el artículo 2°. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral y sexual. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTICULO 88. No constituyen acoso laboral y sexual bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- i) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable

PARAGRAFO PRIMERO: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTICULO 89. Se entenderán como conductas atenuantes del acoso laboral y sexual:

- a) Haber observado buena conducta anterior
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subaltern
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

ARTICULO 90. Se entenderán como conductas agravantes

- a) Reiteración de la conducta
- b) Cuando exista concurrencia de causales
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo

ARTICULO 91. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral y sexual:

- a) La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo
- b) La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia
- c) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral y sexual
- d) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado
- e) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral y sexual
- f) La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral y sexual
- g) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley

PARAGRAFO SEGUNDO: Las situaciones de acoso laboral y sexual que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral

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

ARTICULO 92. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral y sexual, se establece su política de prevención de acoso laboral y sexual en conjunto, con 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:

PARAGRAFO PRIMERO. LA EMPRESA, cuenta con ECO-DC-HSEQ-16 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL, de forma integral., de la misma manera hará publica en cada semestre del año en curso en carteleras y medios digitales y físicos a los que tengan acceso todos los colaboradores de Ecoglobal.

ECOGLOBAL SURVEYING LTDA, está comprometida en ofrecer a todos sus funcionarios las mismas oportunidades de desempeño laboral. Por esta razón, implementa esta política, como mecanismo de promoción de un ambiente sano de convivencia laboral, de prevención, corrección y control de conductas de acoso laboral, sexual y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

ECOGLOBAL SURVEYING LTDA, desarrolla esfuerzos conjuntos en la prevención de expresiones y conductas de violencia y hostiles que promuevan un ambiente de trabajo ofensivo y discriminante.

Para el logro de este propósito, se dispone del recurso necesario para la ejecución de las actividades de sensibilización sobre acoso laboral, sexual y sus consecuencias, capacitación en el conocimiento de los problemas y su solución integral, dirigidos a los funcionarios y la gestión a través del Comité de Convivencia Laboral como ente interventor y de prevención.

Con esta política, la organización determina que las relaciones entre su recurso humano deben estar basadas en la igualdad, en el buen trato y el respeto a la dignidad humana y que fomenten la interacción social positiva; por lo cual es obligación de todos sus funcionarios desarrollar su gestión según los estándares más exigentes en materia de integridad, honestidad y trato justo, así como evitar los conflictos personales y laborales.

El incumplimiento de esta política acarreará sanciones disciplinarias estipuladas por **ECOGLOBAL SURVEYING LTDA**, dentro del Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones legales vigentes, orientadas al mantenimiento y conservación de la disciplina y el buen trato en los ambientes de trabajo.

Esta política se establece bajo la transversalización del enfoque, diferencial interseccional y de género y será divulgada a todos niveles de la organización **ECOGLOBAL SURVEYING LTDA**, visitantes y contratistas, para su cumplimiento, mantenimiento y compromiso de todos.

PARAGRAFO SEGUNDO. La compañía tendrá un **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, integrada en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**", para un periodo de dos (2) años; **EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, creará y fomentará todos los mecanismos necesarios y procedimentales para hacer más expedito el desarrollo de las relaciones laborales en el marco del buen clima laboral y el quebrantamiento del ambiente de trabajo por estimular o corregir el acoso laboral y sexual, para lo cual se dara estricto cumplimiento a las funciones establecidas en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

PARAGRAFO TERCERO. Para ello establecerá dentro de las funciones del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, todas las necesarias para conservar el buen clima organizacional, así como los mecanismos para establecer el procedimiento interno el cual además de público, se acordará con los trabajadores el cual deberá ser conciliatorio y efectivo, así como en el caso que se presente, deberá ser absolutamente confidencial.

PARAGRAFO CUARTO. El **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** tendrá únicamente las siguientes funciones de acuerdo a lo establecido en la Resolución No 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral y sexual, así como las pruebas que las soportan
- b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral y sexual, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la Convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g) En los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la procuraduría General de la nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el Inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- h) Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y sexual, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- j) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

PARAGRAFO QUINTO. EI COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, se reunirá una vez cada tres meses y de manera extraordinaria cuando la situación lo amerite, y se designará a la Dirección de Talento Humano de la empresa, como el ente encargado de recibir las solicitudes que realicen los trabajadores sobre acoso laboral y sexual, el cual remitirá las diligencias al COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, para que sea objeto de evaluación de parte de ellos, y así pueda realizar las sugerencias del caso, siempre con el propósito del mejoramiento de la vida laboral.

ARTICULO 93. Las siguientes son las medidas preventivas que se van a adoptar para evitar el acoso laboral y sexual:

- a) Designar a la coordinación de Talento Humano con la finalidad de que los trabajadores puedan realizar sus quejas en forma escrita.
- b) Realizar charlas periódicas a los trabajadores para orientarlos y aconsejarlos sobre la manera como deben actuar frente a un acoso laboral y sexual.
- c) Estar pendiente de las condiciones morales y físicas de los trabajadores e investigar si tienen los medios necesarios para la realización de su labor.

ARTICULO 94. El trabajador que haya denunciado públicamente frente a las autoridades un eventual caso de acoso laboral y sexual no podrá ser despedido sin justa causa dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja, en caso de presentarse un despido, este carece de eficacia siempre y cuando se hayan aprobado los hechos de la queja, se entenderá en el mismo sentido, para aquellos que intervienen en el proceso en calidad de testigos del quejoso

ARTICULO 95. En todos los actos procesales y sancionatorios en donde se determine el acoso laboral y sexual se respetará lo preceptuado por el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social.

ARTICULO 96. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral y sexual con base en los mismos hechos.

ARTICULO 97. Todas las acciones sobre el particular tienen una prescripción de seis (6) meses, tiempo en el cual si no se realizaron las quejas o denuncias correspondientes toda acción caducará.

ARTICULO 98. PROCEDIMIENTO

EL TRABAJADOR debe informar por escrito al **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, sobre los hechos y las personas implicadas del acoso laboral y sexual.

- a) **EI COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, debe reunirse para analizar el caso y llamar a las partes para de manera individual para escuchar sobre los hechos.
- b) **EI COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, Y el agente que lo ocasiona ACOSADOR - VICTIMA (Victima que lo padece). Se reúnen para hacer unos compromisos de cambio sobre la situación.
- c) **EI COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, hace seguimiento por un mes el cambio del ACOSADOR, y se reúne nuevamente con la VICTIMA para saber si ha mejorado la situación con el ACOSADOR.
- d) **EI COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, tendrá un espacio trimestral con los jefes de área para determinar posibles situaciones que se estén presentando en las áreas de la empresa.

NUMERAL XVIII.

TELETRABAJO O MODALIDAD TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 99. Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo o también denominado trabajo en casa, como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la EMPRESA y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a) Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la EMPRESA.
- c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la EMPRESA imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores
- f) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la EMPRESA.
- h) Cumplir expresamente y mantenerse disponibles en conexión vía internet y atención a requerimientos de sus jefes directos, durante el horario laboral definido en el presente reglamento interno de la EMPRESA.

PARÁGRAFO PRIMERO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la EMPRESA, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T. **ARTÍCULO 59.** Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de la EMPRESA deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la EMPRESA a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PARÁGRAFO TERCERO. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 100. En materia de seguridad y previsión de riesgos profesionales, el teletrabajo operará al interior de la EMPRESA teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la EMPRESA (Artículo 8° Decreto 0884 de 2012).

NUMERAL XIX.

OBJECIONES

ARTICULO 101. El Empleador publicará en cartelera de la EMPRESA el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente. Art. 17. Ley 1429/2010 (Modifica el Artículo 119 del C.S.T)

NUMERAL XX.

PUBLICACIONES

ARTICULO 102. Una vez cumplida la obligación del artículo anterior, el empleador debe publicar el Reglamento Interno de Trabajo 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. Art. 22. Ley 1429/2010 (Modifica el Artículo 120 del C.S.T) **ARTÍCULO 122:** Además, se informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. Cuando todo trabajador suscriba contrato laboral con la empresa le será presentado el reglamento interno de trabajo en una inducción a su cargo y se dejara constancia de ello en el contrato individual de trabajo.

NUMERAL XXI.

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 104. Aquello que no esté contemplado en el presente reglamento interno de trabajo será aplicado según lo contemplado en el Código Sustantivo de Trabajo.

NUMERAL XXII.

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 105. 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.).

NUMERAL XXIII.

POLITICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTICULO 106. ECOGLOBAL SURVEYING LTDA en cumplimiento a lo establecido en el artículo 13 del Decreto Reglamentativo 1377 de 2013, es la responsable del tratamiento de Datos Personales, y por ende, adopta y hace publico a todos los trabajadores la política y procedimiento de Protección de datos personales, el cual contiene todos los elementos esenciales, sencillo y seguros para el cumplimiento con la legislación correspondiente a la Protección de datos personales. Para este fin y de acuerdo con lo establecido en el art. 18 literal f de la referida ley, ECOGLOBAL adopta Manual interno de políticas y procedimientos para garantizar el adecuado cumplimiento de la ley 1581 de 2012 y, en especial, para la atención de consultas y reclamos por partes de los titulares de los datos personales.

Los datos administrados o tratados por ECOGLOBAL SURVEYING LTDA son de naturaleza privada, con el fin de llevar a cabo el desarrollo de sus funciones de carácter privado.

ARTICULO 107. Aplicación, el manual interno de políticas y procedimientos de protección de datos personales de ECOGLOBAL SURVEYING LTDA, hace parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo el cual esta a disposición permanente de los trabajadores.

NUMERAL XXIV.

VIGENCIA

ARTICULO 103. El presente Reglamento entrará en vigor a partir de su publicación si no existen diferencias con los trabajadores o una vez realizadas las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes en el caso de que existieran ajustes. (Artículo 121, C.S.T. modificado por la Ley 1429/2010).

Fecha: 14 de Julio de 2025

Dirección: Calle 1 N. 8 A-27 Piso 03

Ciudad: Cajicá

Departamento: Cundinamarca

Teléfono: 8833494-304 4576004

Gerente General: José Fernando Hernández Marín.

Correo: ecoglobalsurveying@gmail.com



**ECO**
GLOBAL
SURVEYING Itda.

JOSÉ FERNANDO HERNÁNDEZ MARÍN
GERENTE GENERAL
ECOGLOBAL SURVEYING LTDA.