

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
SAMIPLAS S.A.S.**

Contenido

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	1
CAPÍTULO I	5
DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	5
CAPÍTULO II	5
CONDICIONES DE INGRESO	5
CAPÍTULO III	6
PERIODO DE PRUEBA.....	6
CAPÍTULO IV	7
MODALIDADES DE CONTRATOS.....	7
CAPÍTULO V	9
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	9
CAPÍTULO VI	9
HORARIO DE TRABAJO	9
CAPÍTULO VII	13
TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO	13
NOCTURNO	13
CAPÍTULO VIII	14
TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO	14
CAPÍTULO IX	15
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO	15
CAPÍTULO X.....	17

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL	17
CAPÍTULO XI	17
VACACIONES	17
CAPÍTULO XII	19
PERMISOS OBLIGATORIOS	19
CAPÍTULO XIII	22
SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y	22
PERIODOS QUE LO REGULAN	22
CAPÍTULO XIV	24
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES,	24
PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS	24
SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y	24
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	24
CAPÍTULO XV	26
ORDÉN JERARQUICO	26
CAPÍTULO XVI	26
PRESCRIPCIONES DE ORDEN.	26
CAPÍTULO XVII	27
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EMPRESA Y TRABAJADORES	27
CAPÍTULO XIX	33
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	33
CAPÍTULO XX	34
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	34
CAPÍTULO XXI	44

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA	44
CAPÍTULO XXII.....	48
ACOSO LABORAL	48
MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO	48
CAPÍTULO XXIII.....	56
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE	56
APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	56
CAPÍTULO XXIV	56
PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLOS INTERNOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN.	56
CAPÍTULO XXV	57
RECLAMACIONES.....	57
CAPÍTULO XXVI	57
TRABAJO REMOTO	57
CAPÍTULO XXVII	57
TRABAJO EN CASA	57
CAPÍTULO XXVIII	58
DESCONEXIÓN LABORAL	58
CAPÍTULO XXIX	58
DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD, IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	58
CAPÍTULO XXX	59
AUTORIZACION PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	59
XXXI.....	59
PUBLICACIONES.....	59
CAPÍTULO XXXII	59

VIGENCIA.....	59
CAPÍTULO XXXIII	59
DISPOSICIONES FINALES.....	59
CAPÍTULO XXXIV	59
CLAUSULAS INEFICACES	59

CAPÍTULO I

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 1. El presente es el texto del reglamento interno de trabajo suscrito por la empresa **SAMIPLAS S.A.S.**, identificada con **NIT 900.110.726-5**, cuya actividad económica es la CIIU 1513 **FABRICACIÓN DE MALETAS, MALETINES, MORRALES, BOLSOS DE MANO, Y ARTÍCULOS SIMILARES; ASÍ COMO ARTÍCULOS DE TALABARTERÍA Y GUARDICIONERÍA CONFECCIONADOS EN CUALQUIER TIPO DE MATERIAL, EXCEPTO EL CUERO; POR EJEMPLO: MADERA, PLÁSTICO, MATERIALES SINTÉTICOS E IMITACIONES DE CUERO O COMBINACIONES DE ESTOS CON OTROS MATERIALES, TEXTILES, FIBRAS VULCANIZADAS, ENTRE OTROS SIEMPRE Y CUANDO SE USE LA MISMA TECNOLOGÍA QUE EN EL CUERO.** Ubicada en la ciudad de Itagüí-Antioquia en la dirección **Calle 78 N. 52 D- 123**, 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 sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE INGRESO

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe presentar los siguientes documentos:

- a. Fotocopia del documento de identidad.
- b. Certificado de afiliación a la EPS y a la administradora de Pensiones o carta en la que informe a la empresa que nunca ha estado afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud o Pensiones si es el caso. En el último evento, el trabajador debe manifestar de manera expresa las entidades a las cuales desea afiliarse.
- c. Hoja de vida debidamente diligenciada.
- d. En caso de tratarse de profesional universitario, copia del diploma y acta de grado. En caso de su profesión este regulada debe demostrar que posee la correspondiente Tarjeta o Matricula Profesional, o se encuentra debidamente inscrito para el ejercicio de su profesión.
- e. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en el que conste el tiempo de servicio prestado, cargo y labor ejecutada
- f. Certificados y documentos de los beneficiarios a las entidades correspondientes a EPS, caja de compensación familiar que el trabajador desea afiliar.

PARAGRAFO 1. En el caso de menores de edad, deberá acreditar además de lo anterior, el permiso para trabajar expedido por la autoridad correspondiente.

PARAGRAFO 2. SAMIPLAS S.A.S., que desde este momento se podrá denominar el empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Una vez admitido el aspirante, la empresa podrá acordar con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de **SAMIPLAS S.A.S.**, apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que el contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 4. DURACIÓN MÁXIMA: El período de prueba no puede exceder de dos meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un 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 5. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 6. EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley.

PARÁGRAFO: El empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004).

CAPÍTULO IV MODALIDADES DE CONTRATOS

ARTÍCULO 7. SAMIPLAS S.A.S podrá celebrar todo tipo de contratos laborales permitidos por la legislación colombiana.

a) El trabajador admitido y nombrado según el procedimiento establecido en SAMIPLAS S.A.S, suscribirá un contrato individual de trabajo que especificará los siguientes aspectos:

- Datos generales de la empresa.
- Datos generales del trabajador.
- Determinación de la modalidad de contratación.
- Lugar y fecha de celebración.
- Plazo del contrato.
- Naturaleza del servicio y lugar donde será prestado.
- Monto, forma y período de pago del salario acordado.
- Funciones del cargo.
- Obligaciones y prohibiciones contractuales.

ARTÍCULO 8. Contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, por el cual un empleado se compromete a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que está le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado no superior a tres (3) años, y le pague el salario convenido. Este contrato estará regido por las disposiciones del artículo 81 del CST modificado por el artículo 21, de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 9. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos termino y con las restricciones de que trata el código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 10. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o del empleador.
2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación del empleador y del aprendiz y derechos de las 2 partes.

5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o sus representantes.

ARTÍCULO 11. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 12. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco 75 % de un (1), SMLV. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) SMLV, (Artículo 21 parágrafo 2 ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 13. Además de las obligaciones que se establecen en el código sustantivo del trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 14. Además de las obligaciones establecidas por el código sustantivo del trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos de trabajo, como en los periodos de enseñanza.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferido en igualdad de condiciones para llevar las vacantes que ocurran relativas a su profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 15. En lo referente a la contratación de aprendices, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la ley 789 de 2002 conforme a la cual “La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del servicio nacional de aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, debido a un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda los 20. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”.

ARTÍCULO 16. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y solo podrá practicarse por el termino previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el contrato de aprendizaje celebrado mayor término del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se

considerara para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

ARTÍCULO 17. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses presumen como periodos de prueba, durante los cuales se aprecian de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz sus aptitudes y cualidades personales y de otra la convivencia de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba al que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del código del trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar a al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le hay sido señalada.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 18. DEFINICIÓN: Se consideran trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de **SAMIPLAS S.A.S.**

ARTÍCULO 19. RÉGIMEN PRESTACIONAL: Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en los domingos y los demás días que sea legalmente obligatorio, e igualmente gozarán del derecho al pago de cesantías y de prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (Sentencias C-823 y C-825 del 4 de octubre de 2006, Corte Constitucional).

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 20. El empleador y el trabajador acuerdan que, si bien la jornada máxima establecida por ley es de 42 horas, se acuerda que la jornada establecida en la empresa será la contemplada en el numeral d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, el cumplimiento de la jornada total en la semana se cumple de lunes a viernes en virtud de lo establecido en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo.

SAMIPLAS S.A.S establece un (1) turno ordinario de trabajo, el cual será asignado por el empleador conforme a las necesidades del servicio y en observancia de la normatividad laboral vigente. En tal sentido, la jornada laboral actualmente aplicable será ajustada progresivamente para dar cumplimiento a la reducción de la jornada máxima legal prevista en la Ley 2466 de 2025, hasta alcanzar las cuarenta y dos (42) horas semanales en los términos y plazos establecidos por dicha disposición normativa.

Las horas de entrada y salida del personal administrativo y operativo, son las que a continuación se expresan así:

- Lunes a viernes de 7:00 am a 4:09 pm

Tiempo de alimentación.

Desayuno: 15 minutos.

Almuerzo: 30 minutos.

PARÁGRAFO 1. El presente horario podrá ser modificado por la empresa **SAMIPLAS S.A.S.**, de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por la Empresa no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Podrán 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 empleados el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 21. DURACIÓN DE LA JORNADA: La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas día y cuarenta y dos (42) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a. 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.
- b. La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las reglas descritas en el capítulo del menor.
 1. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.
 2. Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.
- c. El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar en 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) horas a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo,

respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

d. 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. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta 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 6 a.m. a 7 p.m.

PARGRAFO 2.

LEY 2101 DEL 2021 SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A 42 HORAS SEMANALES. Contempla la posibilidad de que el empleador implemente la reducción de la jornada laboral de forma gradual, es decir el empleador podrá optar por reducir 1 hora de la jornada laboral semanal, pasados 2 años a partir de la entrada en vigencia de la ley, quedando en 47 horas semanales; transcurridos 3 años de la entrada en vigencia de la ley, reducir otra hora de la jornada laboral semanal, quedando 46 horas semanales y desde el cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, reducir 2 horas cada año hasta llegar a las 42 horas semanales conforme a lo establecido por la Ley 2101 del 2021. Sin embargo, el empleador podrá optar también por acogerse de una vez a la jornada laboral de 42 horas semanales a la entrada en vigor de la ley, es decir no optar por la disminución gradual de la jornada laboral.

ARTÍCULO 22. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a. Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- b. Los que ejerciten actividades discontinúas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del empleador.

En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá al Empleador llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique:

Nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El Empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 23. HORAS EXTRAS: La Empresa podrá programar y autorizar trabajo suplementario o de horas extras cuando las necesidades del servicio, de la producción o de la operación así lo requieran, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre jornada de trabajo, descansos obligatorios, límites máximos de tiempo suplementario, registro y remuneración de las horas extras.

El trabajo suplementario o de horas extras deberá ser previamente autorizado por la Empresa y será remunerado con los recargos establecidos en la ley.

El Ministerio del Trabajo, a su turno, si hubiere sindicato o sindicatos en la Empresa, le solicitará conceptos sobre los motivos expuestos por la Empresa y les notificará, de ahí en adelante, todas las providencias que profiera.

ARTÍCULO 24. ININTERRUPCIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES: Cuando la Empresa considere que una determinada actividad suya, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico, exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo prolongarse por lo tanto la jornada durante los siete (7) días de la semana, comprobará tales circunstancias ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de Antioquia, para los fines indicados en el Decreto 13 de 1967, Art. 3º.

ARTÍCULO 25. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de 42 horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 26. OTROS CASOS DE AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: También podrá la Empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis en la semana.

ARTÍCULO 27. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES: El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 10° de este reglamento puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa; pero únicamente se permite este trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

El empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones previstas en el artículo 13° de este reglamento, las horas extraordinarias laboradas de conformidad con el presente artículo.

ARTÍCULO 28. JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO: Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de esta o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

CAPÍTULO VII

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 29. TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO: Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis horas (6.00 a.m.) y las diecinueve (7.00 p.m.), el trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6.00 a.m.).

ARTÍCULO 30. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 31. 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 diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.

2. El trabajo extraordinario 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.

ARTÍCULO 32. INACUMULABILIDAD DE LOS RECARGOS: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 33. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS: El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, los pagará la Empresa en la forma indicada en el artículo anterior, junto con el salario ordinario en el período de pago siguiente.

ARTÍCULO 34. REQUISITOS PARA EL PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, que no haya sido autorizado por escrito por ella, mediando la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 35. BASE DEL RECARGO NOCTURNO: Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de esta o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

Quando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

CAPÍTULO VIII TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 36. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 37. REMUNERACIÓN: El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 38. SALARIO EN TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO: En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma empresa por el trabajo ordinario, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 39. LÍMITES EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO: La Empresa no podrán contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1o. del artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 40. DURACIÓN: Los contratos de trabajo o pactos sindicales que las empresas celebren en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 41. INEFICACIA DEL CONTRATO: Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

ARTÍCULO 42. Si la empresa desea hacer uso de los turnos consagrados en el artículo 27º de este reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la Compañía.

CAPÍTULO IX

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 43. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.
Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

ARTÍCULO 44. DERECHO A DESCANSO REMUNERADO.

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

3. No tiene derecho a esta remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

5. 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 45. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DESCANSO REMUNERADO:

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del noventa por ciento (90%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO: 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.

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

ARTÍCULO 46: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 47. DESCANSO COMPENSATORIO: Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 36 de este reglamento.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 48. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES: Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 36 de este reglamento.

ARTÍCULO 49. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO: El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores podrá darlo la Empresa en alguna de las siguientes formas:

- a. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos.
- b. Desde el medio día a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el medio día o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 50. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS: Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

ARTÍCULO 51. RELACIÓN DE TRABAJADORES SIN DERECHO A DESCANSO: Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, la Empresa fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

CAPÍTULO X DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 52. DESCANSO CONVENCIONAL: Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 34 de este reglamento, la Empresa suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de este día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para la suspensión o compensación del trabajo con otro día hábil o cuando la suspensión estuviere prevista en este reglamento, en pacto, convención colectiva de trabajo o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

CAPÍTULO XI VACACIONES

ARTÍCULO 53. VACACIONES REMUNERADAS: Los trabajadores tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios y proporcionalmente cualquiera que haya sido el tiempo laborado.

Para efecto de computar por parte de la empresa las vacaciones, el sábado se tomará como hábil, salvo que no haga parte de la jornada laboral del trabajador.

ARTÍCULO 54. ÉPOCA DE LAS VACACIONES: La época de las vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso.

La Empresa debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 55. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 56. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente cualquiera sea el tiempo laborado.

En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTÍCULO 57. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES: En todo caso el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto del de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro años.

ARTÍCULO 58. ACUMULACIÓN PRESUNTA: Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del artículo precedente.

Cuando se autorice la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para trabajadores mayores de 18 años, este pago solo será válido si simultáneamente la Empresa concede al trabajador en tiempo los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 59. REEMPLAZO DEL TRABAJADOR DE DIRECCION CONFIANZA Y MANEJO:

El empleado de dirección, confianza o manejo que haga uso de vacaciones puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia del Empleador. Si éste último no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llama a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 60. VACACIONES COLECTIVAS: La Empresa puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 61. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones la Empresa pagará al trabajador, el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

Sólo se excluirá 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 le concedan.

ARTÍCULO 62. REGISTRO DE VACACIONES: La empresa llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

CAPÍTULO XII PERMISOS OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 63. PERMISOS OBLIGATORIOS:

1. El trabajador podrá solicitar al empleador, con base en el orden jerárquico que luego se detallará, por escrito, permisos por motivos justificados.

2. La empresa concederá permiso o licencia para las siguientes circunstancias:

a. Para el ejercicio del sufragio.

b. Para el desempeño de cargos transitorios y de forzosa aceptación.

c. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose por tal cuando hay muerte o enfermedad grave, a consideración del empleador, de los parientes del trabajador en primer grado de consanguinidad o de (su) esposo (a) o compañero (a) permanente.

d. **LEY LUTO** (Ley 1280 de 2009). Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD: Padres, Hijos, Hermanos, Abuelos, Nietos.

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD: Cónyuges, Padres del cónyuge, Hijos extramatrimoniales del cónyuge.

CIVIL: Padres adoptivos, Hijos adoptivos.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

e. Para asistir a citas médicas programadas y/o urgencias.

f. Obligaciones escolares como acudiente.

g. Un día al semestre remunerado para el trabajador que utilice la bicicleta como medio de transporte habitual.

CALAMIDAD DOMESTICA: No son tomados como calamidad domestica los permisos solicitados por los empleados para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la Empresa.

1. Para concurrir a los correspondientes servicios médicos. En este caso deberá presentarse la constancia o el comprobante respectivo y hacerle colocar al mismo la hora de ingreso a la cita y la hora en que ella termina, se tiene como descuento del tiempo total reportado dos horas (2) a favor del empleado en cada cita médica, el tiempo restante debe ser pagado a más tardar la

semana siguiente al permiso solicitado, los permisos personales deben ser correctamente diligenciados en el talonario que existe para ese fin.

2. Para asistencia al entierro de compañeros de trabajo, siempre que no se perjudique la empresa y podrá ir hasta el 10 % del personal.

3. La empresa podrá conceder además permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 4o del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

4. En todos los casos, y exceptuada solamente la calamidad doméstica, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

5. En caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, el trabajador debe avisar a la empresa antes, después o al tiempo de ocurrir los hechos, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos.

Entiéndase por calamidad doméstica los siguientes hechos: La atención por urgencias médicas; cirugías u hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente; padres; hijos y hermanos del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero(a) permanente; padres, hermanos e hijos del trabajador. Con todo, cuando se trate de un accidente o enfermedad común o laboral sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

6. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso se dará con anticipación, y la empresa lo concederá a un número total de trabajadores que no perjudique con su ausencia la marcha o funcionamiento de la sección respectiva (10 %).

7. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de asistencia el servicio médico correspondiente, el tiempo de permisos se excluirá en el pago del salario o se habrá de compensar con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de la jornada ordinaria, a opción de la Empresa y sin que en caso de compensación se cause sobre remuneración por horas extras.

8. En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la empresa dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.

9. En caso de tener que concurrir a citas médicas de la E.P.S. respectiva, el trabajador deberá informar previamente la cita, así como también presentar, después de esta, una constancia del personal autorizado, sobre la hora de ingreso y terminación de esta.

Salvo cuando se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente o de una licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador en los permisos y licencias indicados podrá descontársele en los siguientes períodos de pago o compensarse en un tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Empresa. (Artículo 57 numeral 6, Código Sustantivo del Trabajo).

Reportar inmediatamente las incapacidades con el fin de que estas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos. Al regreso de la incapacidad presentar el documento original al área de nómina o jefe directo.

LEY MARIA: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a catorce (14) días calendario de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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

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

LICENCIA DE MATERNIDAD: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora.
- b. La indicación del día probable del parto.
- c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

PARAGRAFO UNICO.

EL fuero para madres de cabeza de familia es de estricto cumplimiento con los respectivos parámetros y excepciones de ley.

LICENCIA DE PATERNIDAD: Todo trabajador tiene derecho a la licencia de paternidad siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- a. La licencia de paternidad opera para los hijos nacidos de la cónyuge, compañera permanente o pareja debidamente comprobada.
- b. En caso de que la cónyuge o compañera permanente sea beneficiaria del cotizante, este tendrá hasta 14 días calendario de licencia, esta licencia es otorgada por la respectiva EPS del trabajador. Una vez la EPS reciba la documentación respectiva del recién nacido y revise temas de afiliación procederá a indicar el número de días al que el trabajador cotizante tiene derecho.

PARAGRAFO UNICO.

EL fuero de paternidad es de estricto cumplimiento con los respectivos parámetros y excepciones de ley.

DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA:

El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad. (Art 238 C.S.T.).

PARAGRAFO UNICO: Los permisos serán concedidos por **EL GERENTE, O QUIEN ESTE DESIGE** de acuerdo con respectiva solicitud.

CAPÍTULO XIII
SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y
PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 64. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

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

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

Interpretase con autoridad el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 y se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

Lo anterior por cuanto la expresión actual de la Norma “disminuido en un 30” ha dado lugar a numerosos procesos, pues no se sabe si debe ser multiplicado por 0.7 o dividido por 1.3.

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

ARTÍCULO 65. SALARIO EN ESPECIE:

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 66. SALARIO UNIFORME: Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 67. JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo el que se estipula por períodos mayores.

ARTÍCULO 68. LUGAR DE PAGO: Salvo estipulación en contrario por escrito, el pago de los salarios se hará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de terminar la jornada respectiva. El pago se hará en efectivo o mediante transferencia electrónica a la cuenta corriente o de ahorros de que sea titular el trabajador.

ARTÍCULO 69. A QUIEN SE HACE EL PAGO: Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito, o mediante consignación en la cuenta bancaria o de ahorros tenga el trabajador.

De todo pago que se haga al trabajador directamente, o a la persona que cobre en virtud de su autorización escrita, se dejara constancia. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.

ARTÍCULO 70. DÍAS DE PAGO: El trabajo de los empleados será remunerado de la siguiente forma: **QUINCENAL VENCIDO A TRAVÉS DE TRANSFERENCIA ELECTRÓNICA A LA CUENTA DEL EMPLEADO** en el caso de que este día sea festivo, el pago se trasladará al día hábil siguiente. Los pagos se harán en efectivo o a través de transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador.

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 a más tardar con el salario del período siguiente. Todos estos pagos se deben hacer en las oficinas de la Empresa.

CAPÍTULO XIV

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.

ARTÍCULO 71. Es obligación de la empresa velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial de conformidad al sistema de gestión en la seguridad y la salud en el trabajo **SGSST decreto de 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019**, con el objeto de velar por la protección integral del Trabajador.

ARTÍCULO 72. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la respectiva E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 73. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe Inmediato o representante, 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.

PARAGRAFO 1: En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las 24 horas siguientes la novedad con el respectivo soporte médico, y la empresa cancelará los salarios totales, sin deducciones por este concepto, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará los cobros respectivos a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.

ARTÍCULO 74. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 75. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el **SGSST decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019**, 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.

PARAGRAFO 2: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del sistema de gestión en la seguridad y la salud en el trabajo **SGSST decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019**, de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 76. En caso de accidente de trabajo, el responsable del **SGSST**, jefe de la respectiva Área o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 77. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe directo y al responsable del **SGSST** y este a su vez al empleador, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 78. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida, dentro de la normatividad vigente.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 79. 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 profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. y las demás que con tal fin se establezcan.

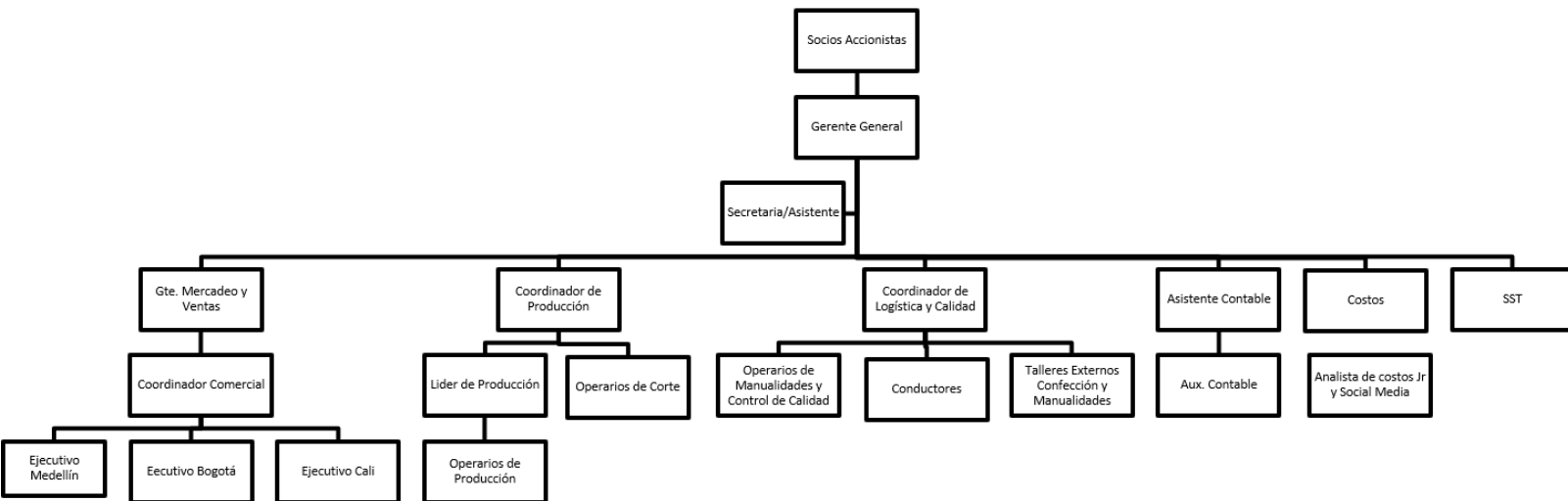
PARAGRAFO 1. Reglamento De Higiene Y Seguridad: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

CAPÍTULO XV ORDÉN JERARQUICO

ARTÍCULO 80. JERARQUÍA: Para efectos de la autoridad y ordenamiento de la empresa **SAMIPLAS S.A.S.**, se prescribe la siguiente jerarquía:

ORGANIGRAMA



PARAGRAFO UNICO. La facultad para realizar descargos está reservada al **GERENTE O QUIEN ESTE DESIGNE**. La Facultad para imponer sanciones está reservada a: **GERENTE O QUIEN ESTE DESIGNE**; estos últimos previa autorización del **GERENTE**.

CAPÍTULO XVI PRESCRIPCIONES DE ORDEN.

ARTÍCULO 81. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. La utilización de los elementos de protección personal y la dotación respectiva suministrada por el empleador.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 82. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. 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.
3. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este Reglamento.
6. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
7. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
8. Conservar el puesto a los empleados 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

empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

9. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita la dotación respectiva a la que el trabajador tenga derecho, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
10. Entregar los respectivos elementos de protección personal y generar espacios adecuados para el desempeño de la labor para la cual fue contratado empleado.

PARAGRAFO 1. Las empresas públicas y privadas deben suministrar la respectiva dotación a todos los trabajadores que devengan hasta dos (2) salarios mínimos, con el fin de cumplir sus actividades laborales de manera efectiva y segura. (C.S.T., artículo 230), Decreto 1072 de 2015

ARTÍCULO 83. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, las herramientas que se les hayan facilitado para el desempeño de su labor y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas del **SGSST decreto 1072 de 2015**, por su representante (administrador o vigía), observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales, seguridad y salud en el trabajo.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.)
9. La utilización de los elementos de protección personal y la dotación respectiva suministrada por el empleador.
10. El autocuidado y propender espacios sanos para desempeñar su labor.

CAPÍTULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 84. Se prohíbe de manera particular a los trabajadores y constituyen falta grave los siguientes hechos, cometidos aun por la primera vez, dando lugar a la terminación unilateral con justa causa:

1. Sustraer de la oficina, obra, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, o promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración.
6. Hacer colectas, rifas, créditos no autorizados, paga diarios, venta de mercancías, apuestas o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Los trabajos y diseño realizados en la empresa son de propiedad intelectual de la misma. Se prohíbe a los trabajadores, promover o comercializarlos a título propio.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Realizar o programar compromisos con los clientes sin previa autorización de la empresa, Así mismo ningún miembro de **SAMIPLAS S.A.S.**, puede contratar o realizar actividades diferentes a las contratadas por la empresa dentro y fuera de la jornada laboral.
10. No son permitidos préstamos entre miembros de la empresa, ni que terceros visiten las instalaciones para esta actividad.
11. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
12. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (C.S.T., artículo 60), en beneficio propio o de un tercero.
13. Utilizar el nombre de **SAMIPLAS S.A.S.**, en objetivos distintos al del desempeño de la labor o de sus funciones, en beneficio propio o de un tercero.
14. Realizar cambios de turnos u horarios de trabajo, sin expresa autorización del respectivo superior.
15. Comercializar productos, prestar servicios u ordenar la prestación de estos sin observar los procedimientos operativos y comerciales y especialmente los de registro e inclusión de información en el sistema de funcionamiento establecido.
16. Realizar cambios de cheques, así como de toda clase de títulos valores, pedir u obtener dinero prestado de caja menor y en general, retirar dinero de la empresa a cualquier título sin obedecer los procedimientos establecidos para la obtención de créditos.
17. El retardo en la hora de entrada al trabajo cuando cause perjuicios graves a la empresa aún por primera vez.

18. Consumir durante el trabajo, en horas laborales o en las instalaciones de la empresa, de manera enunciativa, uno o más de los siguientes productos, independiente de la cantidad consumida: bebidas embriagantes, narcóticos, drogas enervantes, marihuana, bazuco, etc.
19. Utilizar los sitios o elementos de trabajo para actividades contrarias a la moral o las buenas costumbres.
20. Poner en peligro de pérdida total o aun daño parcial o proporcionar maltrato, por actos u omisiones, a la seguridad de las personas vinculadas con la empresa y de los bienes propiedad de esta o de terceros relacionados con ella o confiados a la misma.
21. No cumplir en forma cabal y oportuna las prescripciones que para la seguridad de los locales, las operaciones o los dineros y valores de la empresa o que en ella se manejan sean impartidas por la misma.
22. Distraer, apropiarse o aprovecharse aun temporalmente en forma ilícita, oculta o clandestina, de dineros valores u otros bienes que por razón de su oficio que en la empresa tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.
23. Permitir voluntariamente, por acción u omisión o por culpa que personas distintas a las autorizadas por la empresa, lleguen a tener conocimiento de datos o hechos de conocimiento privativo de la empresa o de un funcionario de este.
24. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa o inequívocamente a otro trabajador de la empresa, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable y previa orden de su superior jerárquico.
25. Asistir al trabajo en condiciones personales, de vestido y presentación personal insólitas o desacostumbradas, que a juicio del superior respectivo constituyan motivo de perturbación de la disciplina, de la incomodidad o rechazo de los clientes o el personal de la empresa. Siempre que no se afecte o viole el derecho al libre desarrollo de la personalidad.
26. La realización de cualquiera actividad de aquellas que realiza el empleador en desarrollo de su objeto social, por cuenta propia o de terceros a su cargo, para beneficio propio o de un tercero.
27. Comentar asuntos confidenciales o de naturaleza reservada de la empresa o de su cargo, conocidos por razón de su trabajo o con relación al mismo.
28. Realizar dentro de la jornada de trabajo cualquier trabajo remunerado en beneficio de una tercera persona, sin haber sido autorizado previamente y por escrito por parte de la empresa, durante la vigencia del vínculo laboral que une al trabajador con el empleador.
29. Solicitar o recibir dádivas, préstamos o cualquier otro beneficio de clientes de la empresa o de personas que presten sus servicios a la empresa o utilicen los servicios de esta.
30. Efectuar directamente o por interpuesta persona, natural o jurídica, distribución o venta de materiales, mercancías, productos o servicios fabricados o comercializados por el empleador, sin el consentimiento y aprobación escrita de este último.
31. Presentar malas relaciones comerciales para con los clientes de la empresa, siendo suficiente la queja por parte de éste (os) verbalmente o por escrito, de un comportamiento específico y que el mismo se ajuste a la omisión de una de las obligaciones o prohibiciones del empleado establecidas en la ley, en el presente reglamento o en su contrato de trabajo.
32. Todo acto de deslealtad para con el empleador, los propietarios de la empresa, sus directivos o sus compañeros de trabajo, así como realizar actos que, por acción u omisión, lo (s) atemorice (n), coaccione (n), o intimide (n) o faltarle al respeto con palabras insultantes.

33. Abandonar el puesto o sitio de trabajo sin que haya sido reemplazo por su compañero del siguiente turno al terminar la jornada, sin el consentimiento previo del superior inmediato.
34. Cambiar el horario de trabajo o la jornada a realizar o el turno, sin la previa autorización de la empresa
35. Por acción u omisión, no guardar los equipos de la empresa o implementos de trabajo en los sitios especialmente destinados para ello.
36. Permitir que otra persona, trabajador o no de la empresa, utilice el carné que le ha sido asignado dadas las calidades de trabajador, así como utilizar o portar el de otro o hacerle enmendaduras al propio o al de otro trabajador.
37. Salir de las instalaciones de la empresa, o del sitio donde esté ejerciendo sus labores, en horas de trabajo, sin la previa autorización de parte del superior inmediato.
38. Fijar o remover material de las carteleras sin la autorización de la persona encargada de tales funciones o por lo menos, del superior
39. inmediato suyo, respetando siempre el ejercicio legítimo de los Derechos de Asociación Sindical, negociación colectiva y huelga.
40. Abstenerse de firmar documentos que por el ejercicio de las funciones que le son propias, deba firmar.
41. Manipular, sin las precauciones necesarias, productos químicos que puedan causar perjuicios a personas o cosas dentro de las instalaciones de la empresa o en ejecución de las funciones encomendadas, aun verbalmente.
42. No tomar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de deterioro en los materiales químicos o materias primas utilizadas por la empresa.
43. Para los cargos relacionados con el despacho y transporte de mercancías, que se prepare la entrega de un pedido de manera incompleta, implicando con ello transporte de otras mercancías o que el pedido no sea recibido a satisfacción por parte de un cliente.
44. Para el cargo que tenga por función la facturación, asesoría comercial y negociación por las cuales se realicen facturas de manera incompleta, ventas de productos no estipulados, mala asesoría al cliente o cuyos datos no coincidan con la realidad jurídica, código de referencia, precio de venta, equivocaciones en precios o inadecuada identificación del cliente o de sus productos generando con esto correcciones o vicios que impidan su adecuado cobro o recaudo.
45. Para el cargo específico de quienes realicen transporte de las mercancías hacia los clientes y conforme a los correspondientes pedidos, que lleven la mercancía incompleta, bien porque no les fue entregada de manera adecuada y no verificaron o porque en el transcurso y mientras estuvo a su cargo, hubo pérdidas parciales o totales.
46. El recibir dineros y no proceder a entregarlos inmediatamente a la tesorería del empleador para atender el pago para el que lo recibieron. Así, el trabajador no lo podrá tomar ni aun temporalmente, en beneficio propio o de un tercero o que lo entregue atendiendo otras obligaciones diferentes de aquella para la que lo recibieron. En este caso, además de ser una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador podrá deducir tales dineros de los salarios pendientes de pago, prestaciones sociales causadas y aun no pagadas, así como de aquellas cesantías que se encuentren ya consignadas ante una determinada Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías a la que se encuentre afiliado el trabajador.

47. Utilizar los dispositivos móviles durante la operación de la maquinaria, en general en el área de producción y cuando se estén realizando funciones de alto grado de concentración o que puedan poner en riesgo la integridad del operario.
48. Compartir, divulgar o sustraer la información de la compañía.
49. La utilización de recursos informáticos y las redes del empleador para desacreditar, narrar sucesos acontecidos en asuntos relacionados con el empleador o cualquiera de las personas que le presten sus servicios, difamar, calumniar o injuriar de compañeros de trabajo, de sus superiores o subordinados o aun de terceros.
50. Crear pánico, propagar virus informáticos o realizar otros actos que atenten contra las personas o las cosas que implique violación de las disposiciones legales internas.
51. Descargar, guardar y utilizar los equipos de cómputo de la compañía para correr programas informáticos piratas o cualquier tipo de pornografía o material indebido.
52. Fumar al interior de las instalaciones.
53. Permitir el ingreso de personas no autorizadas.
54. Presentarse a la jornada laboral o ante un cliente sin su debida dotación de uniforme, implementos de seguridad y los necesarios para hacer la función requería, esto en caso de visita o asesoría a un cliente.
55. Enfrentarse de manera verbal y de mano entre empleados y terceros durante la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 85. SE PROHÍBE A LA EMPRESA.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) La entidad financiera estipulada, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, 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.
 - d) Para el trámite de prestamos el empleador y el trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota del objeto de la deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.
No se podrán cambiar las condiciones pactadas inicialmente sin informar a las partes.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o 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 aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, artículo 59).
12. . Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación debido a la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal.
13. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado
14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
16. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabaja- doras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 86. SANCIONES DISCIPLINARIAS: La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 87. La facultad para adelantar procedimientos disciplinarios está reservada al **REPRESENTANTE LEGAL o QUIEN ESTE DESIGNE**, quienes podrán imponer a todo el personal las sanciones disciplinarias consistentes en suspensiones, llamados de atención verbal y por escrito; y dar por terminado el contrato de trabajo conforme al **artículo 73°** del presente reglamento.

PARÁGRAFO. Cuando el trabajador cometa una falta, la Empresa podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de esta y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones.

CAPÍTULO XX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 88. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTÍCULO 89. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.		
2. Faltas de trabajo total, parcial o de 1 día injustificadas.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.		
3. No seguir con la programación y orden estipulado de los procesos por la empresa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
4. Salir de las dependencias de la empresa, durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Suspensión hasta por 7 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
5. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero y sin dar aviso oportuno al jefe inmediato o	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	

durante la jornada de trabajo			
6. Suspender o cambiar de turno sin autorización.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
7. Practicar juegos de manos dentro de las dependencias de la empresa, o en el desempeño de las funciones.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
8. No atender oportuna, cortes y eficientemente al usuario, tratarlo mal o en forma descuidada.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
9. La no utilización correcta de los implementos de seguridad industrial proporcionados por la empresa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
10. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
11. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, vehículos, instalaciones de clientes y otros lugares que tengan relación directa con la empresa.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
12. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa, sin la debida autorización.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
13. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días
14. Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos en que el trabajador tenga a su cargo el manejo de inventario, productos, dinero o valores de la empresa. Para el cargo que tenga por función la facturación, asesoría comercial y negociación por las cuales se realicen facturas de manera incompleta, ventas de productos no estipulados, mala asesoría al cliente o cuyos datos no coincidan con la realidad jurídica, código de referencia, precio de venta, equivocaciones en precios o inadecuada identificación del cliente o de sus productos generando con esto correcciones o vicios que impidan su adecuado cobro o recaudo.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
15. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	

requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.			
16. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
17. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo por no cumplir con normas de Seguridad Industrial.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
18. Presentarse a trabajar en estado de alicoramiento o algún tipo de efecto alucinógeno. Para ello la empresa lo sustentará por medio de testigos.	Llamado de atención escrito y carta remitente a EPS.	Llamado de atención escrito y carta remitente a EPS.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
19. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, interrumpir el trabajo a otros.	Suspensión hasta por 3 días, pagar la herramienta	Suspensión hasta por 7 días, pagar la herramienta	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
20. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de la empresa, implementos de seguridad o de sus compañeros.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
21. Reincidir en errores en la elaboración de facturas, recibos o pagos, hasta por la tercera vez en un periodo máximo de seis meses, aun en el caso de no haber causado perjuicio económico a la empresa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
22. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas, rumores o chismes sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
23. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
24. Entrar a sitios prohibidos por la empresa sin autorización.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
25. Marcar el ingreso a la empresa antes de haberse puesto el vestido de dotación o marcar la salida después de quitarse el vestido de dotación.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
26. No portar los elementos de protección personal como: botas punteras, tapones auditivos, guantes y demás elementos	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.

requeridos para la labor.			
27. Portar aretes, pulseras, cadenas, anillos, celulares en el puesto de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
28. Dejar máquinas y equipos encendidos al terminar la jornada de trabajo.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
29. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la empresa o no atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por la empresa en memorandos, circulares o medios análogos.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
30. Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo, pero que incurran en gastos o perjuicios a la empresa.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
31. El uso indebido de herramienta, maquinaria y equipos dentro y fuera de las instalaciones de la empresa o donde se estén realizando actividades que la empresa este prestando sus servicios y sus respectivos elementos de protección.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
32. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo, física o verbalmente.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.		
33. Dormirse en horas de trabajo.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
34. Ocultar faltas cometidas contra la empresa por algún trabajador.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
35. No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de algún pago.	Suspensión hasta por 7 días, y devolver el dinero o se descontará en la próxima quincena, completamente	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	

36. Descuadrarse en la caja.	Suspensión hasta por 3 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
37. Manejar los descuentos especiales sin previa autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días
38. Pedir mercancía y/o insumos a un proveedor sin previa autorización escrita.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
39. Entregar mercancía sin permiso, remisión o factura a terceros.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
40. Otorgar créditos sin previo proceso de aprobación.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
41. No usar el uniforme y los elementos de protección personal en forma indicada, ordenada y limpia.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
42. No utilizar el teléfono de acuerdo con la labor desempeñada.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
43. Llamar a otras ciudades sin previa autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
44. No reportar inmediatamente las incapacidades de acuerdo con el procedimiento y plazo establecidos en el reglamento interno de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
45. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o clientes y/o usuarios de la empresa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
46. Permanecer en las instalaciones de La empresa después de haber terminado la jornada laboral, salvo que la empresa lo solicite.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
47. Reingresar nuevamente a la empresa después de haber terminado la jornada laboral.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
48. No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día dentro de la	Suspensión hasta por 3	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato

misma quincena respectiva (1 – 15 y del 16 al 30) de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por la EPS respectiva para ser admitidas.	días.		de trabajo Artículo 92.
49. Utilizar la red de internet dispuesta para la empresa tanto en lo relativo a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño en su cargo o darle cualquier uso inmoral.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
50. Ingresar CD u otros dispositivos para compartir o grabar información.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
51. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la empresa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
52. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros o a clientes de la empresa o desviar la clientela de la empresa hacia competidores de esta.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
53. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la empresa.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
54. No utilizar el teléfono celular de acuerdo con la labor desempeñada.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
55. Suspende labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
56. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la empresa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
57. El incumplimiento a los memorandos, circulares y directrices de carácter informativo.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.

58. Ingresar catálogos y revistas para venta de productos y artículos personales.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
59. Utilización de los recaudos de cartera para sufragar cualquier tipo de gasto.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
60. El consumo de líquidos, y alimentos en el puesto de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
61. Presentar descuadres en el manejo de inventario, para quienes lo manipulan.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
62. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por la empresa, sin previa autorización de su superior inmediato.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
63. No controlar permanentemente el inventario de la mercancía presentando reiteradamente faltantes.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
64. Incitar al personal de empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
65. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la empresa sin la debida autorización, así sea en horas diferentes de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
66. Adulterar las tarjetas y/o cualquier medio utilizado por la empresa para el control de entrada y salida o marcar la de otro u otros empleados, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
67. 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 que amenace o perjudique las maquinas, edificios o salas de trabajo.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
68. Utilizar información confidencial o que no esté autorizada por la empresa, en beneficio propio o de terceros.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	

69. No dar aviso oportuno a la empresa en los casos de faltas al trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
70. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
71. Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que le corresponde desarrollar en la empresa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
72. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o que adolezcan de veracidad.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
73. Mantener en su poder o instalar en los computadores de la empresa, o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
74. Instalar software en los computadores de la empresa, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización escrita de Gerencia.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
75. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de esta.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	
76. Ingresar equipos de cómputo a la empresa sin autorización de la Gerencia.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
77. Dar mala atención a los usuarios: Ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarse deliberadamente a un servicio.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
78. Utilizar cualquier clase de juegos en los computadores destinados para el cumplimiento de las funciones.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
79. Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes	Llamada de atención	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.

y entre los compañeros de trabajo.	escrita.		
80. Realizar llamadas en las diferentes extensiones de la empresa para conversar con los compañeros sobre asuntos diferentes a los relacionados con el trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
81. Generar corrillos y/o bullicio dentro de las instalaciones de la empresa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
82. Tramitar documentos que presenten errores en la facturación o que no hayan cancelado efectivamente los anticipos requeridos.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
83. Incumplir las políticas definidas por la empresa en el manual de políticas y procedimientos de la compañía.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
84. No devolver la mercancía entregada en consignación o demostración dentro del plazo estipulado por la empresa para ello.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
85. Incumplir con el perfil de cargos y funciones.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
86. No dar respuesta en la fecha estipulada para ellos a los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
87. No diligenciar y/o entregar el reporte diario de actividades o diligenciarlo con información que adolezca de veracidad.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.
88. Permitir que material suministrado por la empresa de vital comunicación entre secciones, se pierda o se dañe tales como hojas de ruta, programaciones, entre otras.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.
89. Utilizar más tiempo del establecido para Desayunar, Almorzar y tomar el algo o la merienda.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.

90. Mover, desviar, manipular, sin previa autorización de la gerencia las cámaras, sistemas de alarmas pantallas de computador, software u otro tipo de dispositivo electrónico de la compañía.	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del Contrato de trabajo Artículo 92.	

Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves que son consideradas justa causa para dar por terminada la relación laboral entre el trabajador y **SAMIPLAS S.AS**:

- Incurrir en conducta punible determinada por la Ley durante la ejecución de las labores asignadas o dentro de las instalaciones la empresa aún por fuera de su jornada laboral.
- Autorizar, utilizar o apropiarse en beneficio propio o de un tercero de los bienes y/o recursos económicos la empresa
- Hacer uso abusivo o actos de irresponsabilidad, con los dineros recibidos debido a su servicio y que sean propiedad de SAMIPLAS SAS.
- Agredir, injuriar, discutir gravemente o reñir en las instalaciones de la empresa.
- Atemorizar, coaccionar o intimidar a uno o varios compañeros, dentro de las instalaciones de la empresa.
- Preparar, participar o cometer actos delictuosos o de sabotaje.
- Hurtar o apropiarse indebidamente de elementos de trabajo, dineros, materias primas, productos elaborados u otros objetos de propiedad de SAMIPLAS SAS o de los clientes, y que se encuentren dentro de las dependencias, o en el establecimiento en el cual se presta el servicio.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
- 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 que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo;
- Distribuir sin la autorización respectiva, material o información de uso exclusivo de la Empresa, de forma verbal, escrita o electrónica o por cualquier medio de comunicación dentro o fuera de las dependencias ésta.
- Elaborar, fijar o introducir pasquines, panfletos, dibujos o correos electrónicos que atenten contra la honra o dignidad de SAMIPLAS SAS, de los TRABAJADORES, todo esto con el fin de darlos a conocer o publicarlos dentro SAMIPLAS SAS o dentro de la empresa contratante. Lo anterior, no coarta los derechos individuales sobre críticas o libertad de expresión.
- Extralimitarse en sus funciones, sin importar que ocasione o genere riesgo de perjuicio de carácter administrativo o económico para SAMIPLAS SAS o para terceros.
- Presentar, alterar, falsificar o hacer uso indebido de documentos, certificados,

incapacidades, constancias o cualquier otro soporte documental falso o adulterado, tanto al momento del ingreso a la empresa como durante la vigencia de la relación laboral.

PARÁGRAFO 1. El trabajador sancionado perderá los días suspendidos más el día dominical

PARÁGRAFO 2. CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo de las faltas previstas en el presente artículo.

ARTÍCULO 90. SOLICITUD Y PROCEDIMIENTOS: Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, el superior jerárquico inmediato del trabajador enviará a la persona facultada según el artículo del presente reglamento comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta y las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.

Recibida la comunicación, se citará al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos, frente a los motivos del proceso, pudiendo controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.

En la citación se le manifestará al trabajador, según el caso, que tiene derecho a estar asistido en la Audiencia de Descargos por dos compañeros de trabajo; o por dos representantes del sindicato si pertenece a alguno, quienes deberán ser oídos igual que él, sobre el conocimiento que tengan de los hechos materia del procedimiento disciplinario. Si el trabajador rehúsa este derecho, se dejará constancia expresa en el acta de descargos.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

ARTÍCULO 91. NOTIFICACIONES: Escuchado el trabajador en descargos se decidirá, de conformidad con las normas del reglamento, la imposición de la sanción pertinente si a ello hubiere, notificándole al trabajador los motivos y los efectos de esta.

PARÁGRAFO: Una vez notificada la sanción, el trabajador contará con un término de 1 día, para impugnar la decisión, la cual será trasladada a la persona encargada dependiendo el nivel jerárquico del colaborador que atendió la primera instancia.

CAPÍTULO XXI

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 92. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de la Empresa como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

POR PARTE DEL PATRONO

- 1.** El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
- 2.** Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.
- 3.** Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- 4.** Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria 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.
- 5.** Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
- 6.** 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, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 7.** La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.
- 8.** El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.
- 9.** 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 del Empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo con el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, el empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
- 10.** La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
- 11.** Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- 12.** La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- 13.** La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- 14.** El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa.
- 15.** La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga 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.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el Empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

En armonía con el literal A, numeral 6 del presente artículo, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a.** La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como Falta Grave y que no tengan sanción disciplinaria en primera instancia, o que teniéndola ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.
- b.** Retirar del sitio de trabajo objetos que sean de propiedad de los trabajadores sin autorización.
- c.** Sustraer de las instalaciones de la empresa, los útiles de trabajo, herramientas, equipos, materiales, mercancías o cualquier otro bien de propiedad de esta, sin permiso de la Gerencia.
- d.** Violar las normas de higiene y seguridad industrial contenidas en el **SGSST** decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.
- e.** La violación del compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo o en documento anexo al mismo, prestando directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, y/o trabajando por cuenta propia en el mismo en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato de trabajo, y/o suministrando por cuenta propia servicios profesionales, técnicos o tecnológicos a terceros o a clientes de la empresa.
- f.** Desviar la clientela de la empresa hacia competidores de ésta.
- g.** Suministrar a terceros, sin autorización expresa del Gerente, datos confidenciales o información reservada o privilegiada relacionada con la organización interna de la empresa, sus sistemas, servicios; procedimientos o sus clientes.
- h.** Irrespetar, atemorizar, coaccionar; intimidar; o faltar al respeto a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes de la empresa.
- i.** Retener; desviar y/o dar un uso indebido a los dineros recibidos por concepto de cuotas, cobranzas u otros servicios de la empresa.
- j.** Recibir dinero por una venta sin proceder a expedir a favor del cliente la factura correspondiente y/o no reportar la venta en caja y/o entregar mercancía sin expedir la respectiva factura.
- k.** Hacer afirmaciones falsas o malintencionadas sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.
- l.** Otorgar créditos sin previo proceso de aprobación de la Gerencia
- m.** Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa por dos (2) días consecutivos.
- n.** Dar a conocer a personas no autorizadas por la Empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de ésta.

- ñ. Dejar máquinas, equipos encendidos, llaves de gas y/o grifos de agua abiertos después de terminada la jornada de trabajo, siempre y cuando con tal omisión se causen daños o perjuicios a las instalaciones de la empresa, y/o a las personas y/o a los bienes que se encuentren al interior de la misma.
- o. Incurrir en errores, debido a descuidos u omisiones en el ejercicio de sus funciones que ocasionen daños o perjuicios para la empresa.
- p. Hacer uso de los recursos de caja menor, sin debida autorización.
- q. Cualquier acto de negligencia, omisión, descuido y/o manejo irregular en relación con dineros, títulos valores, documentos de garantía, escrituras, pólizas, cajas, equipos y demás elementos de trabajo que el empleado reciba, tenga en su poder o le corresponda manejar o vigilar por razón de su oficio. Igualmente, el aprovechamiento indebido en su propio favor o en el de terceros de tales bienes, o la falta oportuna de cuentas que el empleado deba rendir sobre los mismos.
- r. Comentar aún en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.
- s. Presentar a la Empresa, para su pago, relaciones o planillas de trabajo suplementario, dominicales o festivas, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad y/o relacionar gastos no autorizados, en beneficio propio o de terceros.
- t. Solicitar o aceptar dádivas o ventajas de los clientes o de los empleados bajo su mando, con el fin de dar trato preferencial o especial a los mismos, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.
- u. Permitir el acceso de personal no autorizado o de terceros a las existencias de formas continuas de cheques, en general a documentos, papelería y formatos de cualquier naturaleza de uso exclusivo de la Empresa, así como prestarlos, regalarlos, fotocopiarlos aún por vía de simple información.
- v. Errores en la elaboración o archivo de documentos y títulos, aún por la primera vez, cuando a juicio de la Compañía se haya causado perjuicio económico grave o retiro de clientes.
- w. Retirar de las instalaciones de la empresa sin autorización expresa del Gerente, archivos o información escrita o soportada en medios tales como CD, DVD, USB, discos duros, o cualquier otro medio de almacenamiento que exista o llegare a existir en un futuro, o por correo electrónico o servidores en la web.
- x. Presentar documentos falsos o inexactos al momento de vincularse a la empresa o en cualquier otro trámite.
- y. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la empresa.

POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrato, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos 57o. y 59o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: 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 esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXII

ACOSO LABORAL

MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO

ARTÍCULO 93. Entiéndase incorporada al R.I.T. de SAMIPLAS S.A.S toda la normatividad dispuesta en la ley 1010 de 2006 y demás normas que la adicionen, modifiquen o reglamenten, en consecuencia, toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley, será investigada y sancionada de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 94. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN LABORAL. Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006 y modificado por la ley 2466 de 2025, Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

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

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o

trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente para poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO 1: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTÍCULO 95. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 96. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los trabajadores o empleados.
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 97. SUJETOS PARTICIPES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
2. 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.

ARTÍCULO 98. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. 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;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. 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.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, 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.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. 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;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. 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 descrito en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. 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.

PARÁGRAFO 3. 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.

ARTÍCULO 99. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.
5. 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.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO 1. 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.

ARTÍCULO 100. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral 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 101. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto a través de los Coordinadores, se hagan efectivos los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la Empresa los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimare pertinente.

5. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa y respaldar la dignidad e integridad de estos.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 102. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con la Resolución 00000652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, la Empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por dos (2) miembros, un (1) representante del empleador y uno (1) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El período de los miembros del Comité de

Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 103. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 00000652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo.
2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
3. 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, al interior de la empresa.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
5. 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.
6. 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.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

8. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los Coordinadores o quien haga sus veces, para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.
9. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia al Gerente o Subgerente.
11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
12. Reunirse ordinariamente cada tres (3) meses, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

ARTÍCULO 104. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el mismo, así:

El Comité de Convivencia Laboral, recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO:

1. Interno: Se realiza al interior de la Empresa, para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.
2. Confidencial: Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
3. Debido proceso: Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.
4. Conciliatorio: Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
5. Efectivo: Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.

6. Competencia: El Comité de Convivencia Laboral, en la sede principal de la Empresa y en cualquiera de las sucursales o agencias, será quien adelante la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.
7. Inicio del Procedimiento: El Comité de Convivencia Laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y procederá a citar a las partes involucradas para que en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, de manera individual se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la queja.
8. La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días hábiles siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

METODOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO:

1. Iniciación del proceso de acercamiento:

En audiencia previamente señalada, el presidente del Comité de Convivencia Laboral dará lectura a la queja presentada en la que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, y pondrá de presente las pruebas que la soporta.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivan la queja; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Comité de Convivencia Laboral, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la audiencia, con el fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Comité de Convivencia Laboral invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. Descripción de la estructura del conflicto: Una vez escuchadas las partes, el Comité de Convivencia Laboral, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. La obtención del acuerdo: El Comité de Convivencia Laboral, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a

un Acuerdo de Convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

PARÁGRAFO 1. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas en el Acuerdo de Convivencia o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar 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. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Gerente o a la Administradora en caso de ausencia del primero, para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Cuando cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

ARTÍCULO 105. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos laborales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.
4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO 1. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

ARTÍCULO 106. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO 1. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

CAPÍTULO XXIII

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

ARTÍCULO 107. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el trabajador contará con un término no inferior a 5 días para manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. El empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, Código Sustantivo de Trabajo).

ARTÍCULO 108. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, Código Sustantivo de Trabajo).

CAPÍTULO XXIV

PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLOS INTERNOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN.

ARTÍCULO 109°— La empresa adoptará e implementará protocolos internos de prevención y atención del acoso sexual con enfoque de género, orientados a promover ambientes laborales seguros, respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación o conductas de naturaleza sexual no consentidas. Para tal efecto, se desarrollarán medidas de prevención, sensibilización, capacitación, atención y seguimiento dirigidas a todos los trabajadores, garantizando la confidencialidad, el debido proceso, la protección de la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y la prohibición de represalias frente a quienes presenten quejas o reportes relacionados con presuntas conductas de acoso sexual en el entorno laboral.

ARTÍCULO 110°— La gestión de las conductas aquí descritas se regirá por los principios de confidencialidad, enfoque de género, debida diligencia, protección a la víctima y no revictimización.

ARTÍCULO 111°— La empresa dispondrá de canales confidenciales, accesibles y seguros para la recepción de quejas relacionadas con acoso sexual, violencias basadas en género y discriminación. Las quejas serán tramitadas conforme a los protocolos y procedimientos internos que garanticen la confidencialidad, el debido proceso, la protección de la persona denunciante y la no revictimización.

CAPÍTULO XXV RECLAMACIONES

ARTÍCULO 112. ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE: Los empleados vinculados a la empresa deberán presentar sus reclamos ante el **GERENTE O QUIEN ESTE DESIGNE**. Las reclamaciones serán resueltas dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad. En caso de existir sindicato el trabajador podrá asesorarse de éste.

CAPÍTULO XXVI TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 113. OBJETO. LEY 2021 DE 2021. La presente ley tiene por objeto crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXVII TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 114. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN LEY 2088 DE 2021. La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación de servicios en situaciones ocasionales excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

PARAGRAFO. La presente ley no será aplicable a quienes se encuentren cobijados por regímenes especiales de orden constitucional o legal en atención al desempeño de sus funciones siempre y cuando estas sean incompatibles en el trabajo en casa.

CAPÍTULO XXVIII DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 115. OBJETO DE LA LEY 2191 DE 2022 Esta ley tiene por objeto crear, regular y promoverla desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

TELETRABAJADOR. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 116. AUXILIO DE CONECTIVIDAD EN REEMPLAZO DEL AUXILIO DE TRANSPORTE: El empleador otorgará el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CAPÍTULO XXIX DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD, IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 117°— La empresa promoverá en todos sus procesos internos una cultura organizacional basada en el respeto, la diversidad, la equidad, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, garantizando igualdad de oportunidades y trato digno en las etapas de selección, contratación, formación, capacitación, promoción, remuneración, evaluación, bienestar y terminación de la relación laboral, conforme a la Constitución Política de Colombia, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes.

En consecuencia, se prohíbe cualquier acto de discriminación, exclusión, violencia, acoso o trato desigual por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, raza, origen nacional o familiar, discapacidad, religión, condición social, opinión política o cualquier otra condición protegida por la normatividad vigente.

La empresa implementará medidas, políticas, actividades de prevención, sensibilización, capacitación y protocolos internos orientados a fortalecer ambientes laborales seguros, inclusivos, respetuosos y libres de acoso, promoviendo la protección de la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y la sana convivencia laboral.

**CAPÍTULO XXX
AUTORIZACION PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES**

ARTÍCULO 118°—SAMIPLAS S.A.S acoge el artículo 1.o de la Ley estatutaria 1581 de 2012 cuyo objeto es desarrollar el derecho constitucional de todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que las involucra y que se hayan recogido en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política, así como el derecho a la información consagrado en su artículo 20. Artículo 78.

**CAPÍTULO XXXI
PUBLICACIONES**

ARTÍCULO 119. Una vez cumplida la obligación del artículo 17 de la Ley **1429** del **29** de diciembre de **2010**, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**CAPÍTULO XXXII
VIGENCIA**

ARTÍCULO 120. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

**CAPÍTULO XXXIII
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 121. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido la empresa.

**CAPÍTULO XXXIV
CLAUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 122. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen 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.

Por la empresa, **SAMIPLAS S.A.S.**, con **NIT 900110726-5**, se firma el presente reglamento interno de trabajo, a los once (11) días del mes de junio del año 2026.



**ALEXANDER ARDILA CANO.
REPRESENTANTE LEGAL
SAMIPLAS S.A.S.**

