



SERVIOLA S.A.S.
NIT. 800.148.972-2

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **SERVIOLA S.A.S.** domiciliada en la Calle 70 N° 9-25 de la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa, como todos sus trabajadores a nivel nacional y en todas sus sedes. Este Reglamento Interno de Trabajo 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 ADMISIÓN

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

- a) Fotocopia legible de la Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificaciones de personas honorables sobre su conducta y capacidad
- e) Certificado de estudios realizados o en curso.
- f) Todos los demás documentos que el empleador considere necesarios para admitir al aspirante, siempre y cuando su exigencia no contravenga las disposiciones legales vigentes.





PARÁGRAFO. El empleador podrá establecer, 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” (Art. 1 de la Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, excepto que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43 de la Constitución Política de Colombia; Arts. 1º y 2º del Convenio No. 111 de la OIT; Resoluciones 3941 y 4050 de 1994 del Ministerio de trabajo), el examen de sida (Art. 112 del Decreto Reglamentario 559 de 1991).

PERÍODO DE PRUEBA

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

ARTÍCULO 4—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Num. 1, Art. 77, C.S.T.).

ARTÍCULO 5—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (01) 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 (02) 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 (Art. 7, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. (Art. 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7—Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayores de un mes y de índole distinta a las actividades





normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley (Art. 6, C.S.T.).

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8— Los horarios de los trabajadores al interior de la Empresa se fijarán apreciando siempre la jornada máxima legal en los términos del artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de la misma.

Los días laborales para todo el personal de la Compañía son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados por la Empresa de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Eventualmente el personal deberá laborar los días domingos y festivos.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán definidas por la Compañía y notificadas a los trabajadores, atendiendo las necesidades de la operación; sin embargo, a manera enunciativa se señalan las siguientes:

PERSONAL DE PLANTA:

De lunes a viernes:

Horario de ingreso: 07:30 a.m.

Horario de salida: 05:30 p.m.

Horario de Alimentación: Una hora de almuerzo de 12:00 del mediodía a 01:00 pm o de 1:00 pm a 02:00 pm.

Los horarios antedichos podrán ser modificados por la Empresa y notificados a los colaboradores conforme a las reglas de turnos y jornadas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1 - Quedaran excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, y para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que haya lugar a causar recargo suplementario.

PARÁGRAFO 2- Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art. 21, Ley 50 de 1990).





PARÁGRAFO 3- Es posible repartir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extra (Art. 23, Ley 50 de 1990).

JORNADA ESPECIAL. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (Lit. C, Art. 161 C.S.T. modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021).

JORNADA FLEXIBLE. : El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) 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, en los términos del artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (Art. 161 C.S.T., mod, Art. 2 Ley 2101 de 2021).

JORNADA POR TURNOS. Cuando la naturaleza de las labores no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse y organizarse en los términos indicados en el artículo 165 del C.S.T., en concordancia con el artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Art. 165 C.S.T.).

La Empresa podrá acogerse a lo previsto en el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo para dar aplicación al trabajo sin solución de continuidad.

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9—Trabajo ordinario y nocturno (Art. 1 de la Ley 1846 de 2007 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo):

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).





ARTÍCULO 10—Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Art. 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 11—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Lit. 2, Art. 162 C.S.T., mod. Art. 1 Decreto 13 de 1967 y Art. 22 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 12—Tasas y liquidación de recargos. (Art. 168 C.S.T., mod. Art. 24 Ley 50 de 1990).

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Art. 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 1— El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, cual sea el caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

PARÁGRAFO 2—La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 13—La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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

PARÁGRAFO 2—Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los empleados de Dirección, Confianza y Manejo.





CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

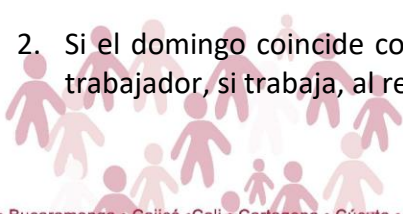
ARTÍCULO 14 -Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral colombiana (Art. 77 C.T.S., mod. Arts. 1 y 2 Ley 51 de 1983).

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Para el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente, se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Art. 1, Ley 51 de 1983).

PARÁGRAFO—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 (Núm. 5, Art. 26 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 15— Los trabajadores podrán ser asignados a trabajar en días domingos y/o festivos, remunerándose dicho trabajo de la siguiente manera (Art. 179 C.S.T., mod. Art. 26 Ley 789 de 2002):

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.





3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Art. 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 1—El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

PARÁGRAFO 2. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art. 185, C.S.T.).

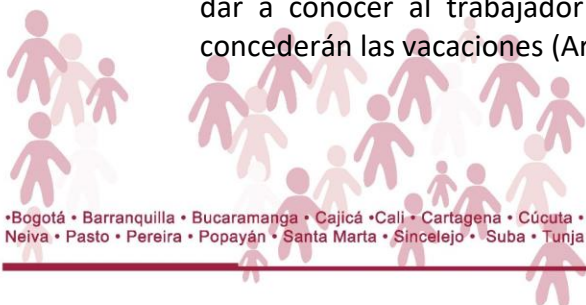
ARTÍCULO 16— El descanso en los días domingos tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 (Art.172 C.S.T. mod. Art. 25 Ley 50 de 1990).

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

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 18—Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, C.S.T.).

ARTÍCULO 19—La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Art. 187, C.S.T.).





ARTÍCULO 20—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 21— Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Num. 1, Art. 189 C.S.T., mod. Art. 20 Ley 1429 de 2010).

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 1 Ley 995 de 2005).

ARTÍCULO 22—En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Art. 190 C.S.T.).

ARTÍCULO 23—Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden. (Art. 192, C.S.T.).

ARTÍCULO 24—Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Art. 5, D. 13 de 1967).

PARÁGRAFO - En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Art. 3, Ley 50 de 1990).





PERMISOS

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

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

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias y la duración de la licencia será determinada por la Empresa de manera razonable a dichas circunstancias. En todos los casos, el trabajador deberá aportar los soportes que acrediten suficiente y razonablemente la grave calamidad doméstica.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- La Empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto conforme a lo previsto en la ley vigente al momento de causación (Ley 1280 de 2009). La grave calamidad domestica no incluye la Licencia por Luto.
- La Empresa concederá al trabajador la licencia de paternidad y a la trabajadora en estado de embarazo la licencia de maternidad de acuerdo con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación. (Art. 236 del C.S.T., modificado por la Ley 1822 de 2017).

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, PERÍODO DE PAGOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 26—Formas y libertad de estipulación (Art. 132 C.S.T.):

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero





siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales (salario integral) , 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. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuesto (Art. 18 Ley 50 de 1990).

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

3. 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 (Art. 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 27—Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (Art. 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 28—Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese (Art. 138, C.S.T.).

PERÍODOS DE PAGO: Salvo disposición en contrario, el pago de salarios se realizará de forma quincenal.

ARTÍCULO 29—El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:





1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134, C.S.T.).

CAPÍTULO VIII

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

ARTÍCULO 30—El empleador velará 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 de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 31—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S., A.R.L., a través de la I.P.S. a la cual se encuentren adscritos, para lo cual la Empresa al ingreso del trabajo debe haber efectuado la correspondiente afiliación. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador las prestaciones asistenciales y económicas correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 32—Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su Jefe Inmediato o al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, o a quien haga sus veces, quienes harán lo conducente para que acuda al servicio 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 el trabajador no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

PARÁGRAFO. La enfermedad debe comprobarse mediante certificado médico; en consecuencia, el mismo día en que sea incapacitado, el trabajador deberá informarlo a su jefe inmediato o al Área de incapacidades, o quien haga sus veces y a más tardar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes deberá enviar a la Empresa el certificado de la incapacidad expedida.





ARTÍCULO 33—Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya valorado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen 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 34.—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general y, en particular, a las que ordene la A.R.L. y ordene el empleador para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de equipos y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo, así como todas las normas, políticas y procedimientos que en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo dispone la Empresa.

PARÁGRAFO.—El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Empresa, que la hayan comunicado por escrito, serán considerado como falta grave.

ARTÍCULO 35—En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios al trabajador accidentado y su remisión al médico, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo ante la E.P.S y a la A.R.L., en los términos y formatos establecidos en las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 36— Es obligación del trabajador en caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, comunicarlo inmediatamente a su Jefe Inmediato o al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, y se reporte el accidente conforme a las disposiciones legales vigentes.

La Empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

PARÁGRAFO. La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno o haberlo demorado sin justa causa, En caso de accidente laboral grave y/o mortal, la Empresa tendrá la obligación de reportar dicha situación





directamente a la Dirección Territorial y Oficina de Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (2) días hábiles siguiente de ocurrencia al accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva A.R.L. o E.P.S. (Art. 2.2.4.1.7, D. 1072 de 2015 y R. 2851 de 2015).

ARTÍCULO 37- La Empresa y la A.R.L. deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales de sus trabajadores, para lo cual, deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en las dependencia o sedes de la Empresa deberá ser informado por ésta a la A.R.L. y a la E.P.S. dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 38— En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, al Decreto-Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012, al Decreto 1443 de 2014 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, así como las demás normas sobre el Sistema General de Riesgos Laborales y sobre Seguridad y Salud en el Trabajo se expidan y sean concordantes.

CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 39— Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respetar y acatar las órdenes de sus superiores.
- b) Respetar a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.





g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.

h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, trasladarse al puesto de trabajo de otros compañeros.

j) Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación a la cual la Empresa envíe en comisión o capacitación.

k) Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o acceso a Internet facilitados por la Compañía.

l) Acatar y respetar en su integridad todas las políticas establecidas por la Compañía, así como las demás normas y procedimientos internos de la Empresa.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 40—El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente:

- PRESIDENTE
- GERENTE GENERAL
- GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
- GERENTE DE OPERACIONES
- DIRECTOR DE TALENTO HUMANO
- DIRECTOR JURIDICO

PARÁGRAFO.—De los cargos mencionados, sólo tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa:

- GERENTE GENERAL
- GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
- DIRECTOR DE TALENTO HUMANO
- DIRECTOR JURIDICO





CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 41— Mientras se encuentre vigente el contenido del artículo 242 del Decreto 2662 de 1950, modificado por el artículo 9 del Decreto 013 de 1967, está prohibido emplear a menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, siempre que su finalidad sea proteger el derecho a la salud de las mujeres y sus hijos (Convenio 013 de la OIT y C-139 de 2018).

Los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser TRABAJADORES en trabajos subterráneos de las minas y en general trabajar en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Art. 242, C.S.T.)

ARTÍCULO 42—Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de TRABAJADORES y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (Art. 117, Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 43—Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.





5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.
14. Suministrarles a sus trabajadores cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Empresa (Art. 11 Ley 11 de 1984).

15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no

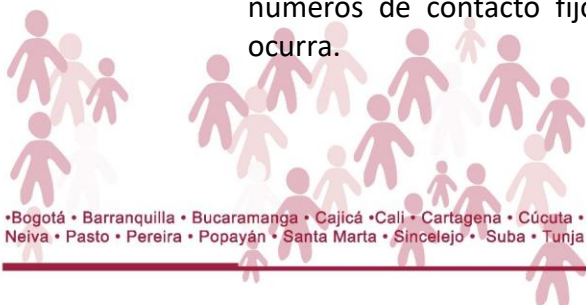




remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera (Art. 244 del Decreto Ley 2737 de 1989).

ARTICULO 44—Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido y a todo aquellos que de la naturaleza del contrato emane, incluidos los esfuerzos extra de colaboración que le sean solicitados por la Empresa.
3. Presentarse a trabajar en los horarios y turnos de trabajo que le sean asignados por el empleador, incluyendo los días domingos y festivos cuando la operación así lo requiera.
4. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
10. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio, dirección, correo electrónico, números de contacto fijo y móvil y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.





11. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
12. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios de la Empresa.
13. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que la Empresa ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
14. Cumplir con lo establecido en los contratos de trabajo y en las políticas, procedimientos, directrices o instrucciones impartidas por la Empresa.
15. Permitir la realización de requisas, pruebas de alcoholemia o de polígrafo, cuando el empleador así lo requiera.
16. Informar de manera oportuna e inmediata al empleador sobre cualquier situación que le pueda implicar un conflicto de intereses de cara a su situación personal y los intereses de la Empresa.

ARTÍCULO 45 —Se prohíbe a la Empresa (Art.59 C.S.T.):

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 estos, 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 la forma y en los casos en que la ley los autorice.

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 este.

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





5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, ventas no autorizadas, 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. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 46 —Se prohíbe a los trabajadores (Art.60 C.S.T.):

1. Sustraer de la Empresa, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Realizar cadenas o cualquier mecanismo de colectas de dinero.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.





9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
10. 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 equipos, elementos, edificios, talles o salas de trabajo
11. Cualquier clase de comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones, y que, a juicio de la Empresa, ponga en entredicho la moralidad de la Compañía su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad de la Empresa y la conducta de sus agentes.
12. Llevar fuera de las oficinas de la Empresa sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Empresa, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
13. Entregar a terceros no autorizados información de la cual conozca o haya tenido conocimiento en vigencia del contrato de trabajo.
14. Utilizar el tiempo de la jornada laboral para fines distintos al trabajo.
15. Salir de las dependencias de la Empresa en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.
16. Entregar a otros trabajadores o a terceros, las tarjetas, claves, números de identificación, nombre de usuario y demás elementos que el empleador le asigne como personales e intransferibles.
17. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes y usuarios de la Empresa.
18. Presentar certificados o información a la Empresa que se encuentren ajustados a la realidad para obtener provecho o beneficios económicos, incluido para el trámite de cesantías.
19. Modificar certificaciones o información perteneciente a la Empresa.
20. Cualquier otra obligación relacionada o inherente con las funciones de su cargo y el contrato de trabajo.





CAPÍTULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 47 – La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la Ley, este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Art. 114 C.S.T).

ARTÍCULO 48 .Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias.- Faltas Leves:

El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en la Ley, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno, el Código de Ética y Buen Gobierno, Manual de Funciones, Descriptivo de Cargo o cualquier otro procedimiento, política o reglamento definido por la Empresa, que no cause perjuicio acorde con la valoración del caso concreto, será considerado como falta leve. A modo de ejemplo se describen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en el que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

Las faltas leves podrán conllevar a la imposición de sanciones disciplinarias como llamados de atención o la suspensión del contrato de trabajo, siendo que esta última no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

Lo estipulado en este artículo no impide que la Empresa evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o a determinar si la conducta configura una justa causa para terminar el contrato de trabajo.





PARÁGRAFO 1- Cuando un trabajador incurre en ausencia a su puesto de trabajo, sin justificación alguna y sin darle contestación a requerimientos por el término de tres (3) días hábiles, se entenderá que su conducta constituye en todos sus efectos una renuncia tacita irrevocable conforme lo ha expuesto la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su sala de casación laboral que establece: “(...) el aparente abandono de funciones, sólo es equiparable a una renuncia, cuando según las circunstancias equivalga a ésta, de manera franca y eficazmente irrevocable según lo ha señalado la jurisprudencia” (CSJ, Cas. Laboral, Sentencia del 27 de septiembre de 1985).

PARÁGRAFO 2- En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la Empresa no causará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

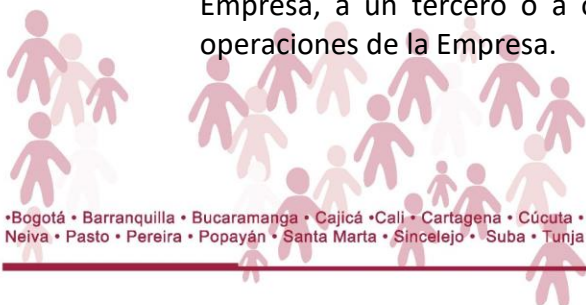
PARÁGRAFO 3- Las multas que se prevean solo pueden causarse por retardos o faltas a trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

PARÁGRAFO 4- El trabajador que haya sido suspendido, deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se adelantará el correspondiente proceso con la consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en este documento o medida respecto de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 49 —Escalas de Faltas y Sanciones Disciplinarias. Faltas Graves.

Constituyen faltas graves en los términos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, los incumplimientos por parte del trabajador de las obligaciones del trabajador contenidas en la Ley, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno, el Código de Ética y Buen Gobierno, Manual de Funciones, Descriptivo de Cargo o cualquier otro procedimiento, política o reglamento definido por la Empresa, así como incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la ley, el presente Reglamento de Trabajo, en las políticas, directrices, procedimientos o instrucciones del Empleador y/o en el contrato de trabajo, cuando exista un perjuicio o cuando se ponga en riesgo a la Empresa, sus clientes, usuarios, contratistas u otros trabajadores o cuando se afecte el curso normal de actividades de la Empresa. A modo de ejemplo se enuncian las siguientes:

a) El retardo en la hora de entrada al trabajo, cuando cause perjuicio de consideración a la Empresa, a un tercero o a otros trabajadores, o afectación grave al curso normal de operaciones de la Empresa.





b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, que cause perjuicio de consideración a la Empresa, a un tercero a otros trabajadores o que genere afectación grave al curso normal de operaciones de la misma.

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

d) Presentarse a la empresa bajo los efectos del alcohol o con olor a licor, o bajo el efecto de sustancias psicoactivas.

e) Ingerir bebidas alcohólicas o psicoactivas en el sitio de trabajo o hacer uso de ellas durante su jornada de trabajo o en las instalaciones de la empresa o de la empresa cliente.

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

g) La reincidencia de cualquier grado en el incumplimiento de obligaciones.

Lo estipulado en este artículo no impide que la Empresa valore cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o a determinar si la conducta configura una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

CAPÍTULO XIV

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

ARTÍCULO 50. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír, de manera presencial o través de las plataformas virtuales dispuestas para ello, al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado le deberá otorgar la oportunidad de estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca.

El procedimiento disciplinario, sin perjuicio que se realice de manera presencial o virtual, dará observancia a los siguientes parámetros, con la finalidad de garantizar al trabajador los derechos a la defensa y al debido proceso:

i) Se informará formalmente al trabajador del inicio del proceso disciplinario señalando la fecha en la que deberá presentar sus explicaciones sobre los hechos y/o en que se realizará la diligencia de descargos.

ii) De igual forma, se informará la formulación de los cargos y conductas que se imputan, entendiendo que las posibles consecuencias corresponderán a las sanciones previstas en el RIT o la terminación del contrato de trabajo.





- iii) Se dará conocimiento al trabajador de las pruebas que se tengan en su contra, así como la posibilidad de controvertirlas y de presentar aquellas que considere necesarias para su defensa, siempre que sean pertinentes, conducentes y oportunas.
- iv) El empleador emitirá un pronunciamiento definitivo y motivado, una vez concluida la investigación disciplinaria.
- v) Se dará al trabajador la posibilidad de controvertir la decisión emitida ante una segunda instancia, sin que la solicitud de acudir a tal instancia suspenda la aplicación de la decisión previamente notificada.
- vi) Se le informara al trabajador que podrá recurrir en segunda instancia la decisión adoptada por el empleador, presentando su recurso por escrito, expresando en forma clara y precisa sus razones, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de esa decisión ante la Gerencia de Recursos Humanos, el empleador le informara por escrito al trabajador la decisión que resuelva la segunda instancia en el término de 10 días hábiles contados a partir de la presentación del recurso.

Se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no, la sanción definitiva o de terminar el contrato de trabajo. (Artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 51- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 52- Los reclamos de los trabajadores se harán ante las personas que ocupen en la Empresa uno de los siguientes cargos: GERENTE DE RECURSOS HUMANOS, DIRECTOR DE TALENTO HUMANO, quienes los recibirán y adelantarán el trámite que corresponda con las demás áreas de la Empresa.

ARTÍCULO 53- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.





CAPITULO XVI LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 54- 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.

ARTICULO. 55- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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

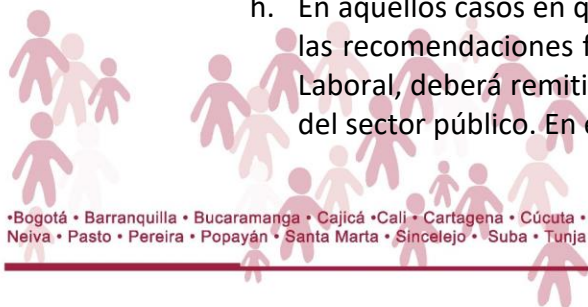
ARTICULO 56.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se





pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por uno o varios representantes de los trabajadores y uno o varios representantes del empleador o su delegado; conforme a las disposiciones legales aplicables en cuanto a su constitución. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral, en virtud de lo establecido en la Resolución 0652 del 30 de Abril de 2012 proferida por el Ministerio del Trabajo realizará las siguientes actividades:
 - a. 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.
 - b. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - c. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - d. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - e. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - f. 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.
 - g. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - h. 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 remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de





la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente

- i. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieron mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- j. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- k. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- l. 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 entidad pública o empresa privada.
- m. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,

Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos cada tres (3) meses, designará de su seno un coordinador ante el cual los trabajadores podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.





5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

CAPITULO XVII LEY 1221 DE 2008 Y DECRETO 884 DE 2012 TELETRABAJO

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTICULO 57 - El presente capitulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa SERVIOLA S.A.S. el cual hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 58 - Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- **TELETRABAJO.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- **TELETRABAJADOR.** Es la persona que el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 59 - Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa SERVIOLA S.A.S. como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del C.S.T. y de la Seguridad Social y, así mismo, el acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:





- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
- Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 60 - Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador:

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.





- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Del teletrabajador:

- Diligenciar el formato de autoreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

ARTÍCULO 61- Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Compañía y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (Art. 5 Decreto 0884 de 2012).

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

- a. Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de estos.





- b. Solo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo de la Compañía.
- c. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Compañía imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
- f. Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Compañía.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la Compañía, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogo el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 62. Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (Art. 5 Decreto 0884 de 2012).

PARÁGRAFO 1- Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Compañía a la cual hayan tenido acceso los teletrabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PARÁGRAFO 2- El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el literal a) numeral 6 del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 63- En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la Compañía teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la





Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la Compañía (Art. 8 Decreto 0884 de 2012).

CAPÍTULO XVIII

FORMAS DE TRABAJO NO PRESENCIAL

TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 64— El presente capítulo tiene como finalidad regular la habilitación de trabajo en casa cuando por situaciones ocasionales, excepcionales o especiales no sea posible prestar los servicios en el lugar habitual de trabajo; lo anterior, advirtiendo que el presente capítulo será aplicable a los trabajadores de la Empresa vinculados mediante contrato de trabajo y que puedan desarrollar sus funciones en un lugar distinto a su lugar habitual de trabajo.

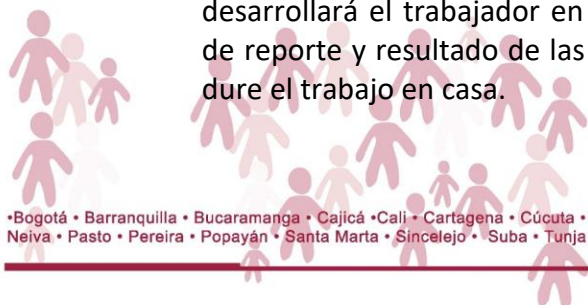
De la aplicación del presente procedimiento se exceptúan a aquellos trabajadores cuyas funciones sean incompatibles con el trabajo en casa.

ARTÍCULO 65— Será trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente las funciones propias de su cargo fuera del lugar habitual de trabajo, cuando por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales impidan el desarrollo de las funciones en el lugar de trabajo. Esta habilitación no implica que haya modificación a la naturaleza del contrato de trabajo ni desmejora de las condiciones laborales.

ARTÍCULO 66— La Empresa para la habilitación del trabajo en casa tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- **Coordinación:** Las funciones del trabajador deben desarrollarse de manera armónica y complementaria con el empleador con el fin de alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación debe realizarse desde el momento de la asignación de actividades.
- **Desconexión laboral:** Es la garantía establecida a favor de los trabajadores de disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias, con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por lo cual, la Compañía se abstendrá de generar requerimientos de trabajo por fuera de la jornada laboral, salvo circunstancias excepcionales por necesidades del servicio.

ARTÍCULO 67 —Durante la habilitación del trabajo en casa la Compañía y el trabajador concertaran los mecanismos de evaluación de desempeño de las actividades que desarrollará el trabajador en la habilitación. Así mismo, se establecerán los mecanismos de reporte y resultado de las actividades que realice el trabajador durante el tiempo que dure el trabajo en casa.





ARTÍCULO 68 —La habilitación del trabajo en casa tendrá una duración de tres (03) meses prorrogables por única vez por un término igual al inicial. Sin embargo, en caso de que persistan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que los trabajadores pudieran presentarse a su lugar de trabajo, la habilitación podrá prorrogarse hasta tanto las mismas desaparezcan. En todo caso, la Empresa conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa.

ARTÍCULO 69 — Durante la habilitación de trabajo en casa se mantienen vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. Los trabajadores de la Empresa que presten sus servicios a través de esta posibilidad continuarán desempeñando sus labores en el marco de la jornada laboral pactada. Los trabajadores de dirección, confianza y manejo seguirán rigiéndose por lo establecido en el artículo 162 del C.S.T.

ARTÍCULO 70 —Con la habilitación del trabajo en casa el empleador y el trabajador podrán acordar que el trabajador disponga de sus propios equipos y demás herramientas para el desarrollo de sus funciones o que la Compañía suministre los equipos, sistemas de información, software o herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones del trabajador.

ARTÍCULO 71 — La Empresa reconocerá un auxilio de conectividad equivalente al valor del auxilio legal de transporte a aquellos trabajadores cuya remuneración salarial sea de hasta dos (02) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta suma constituirá factor salarial para efectos de liquidar las prestaciones sociales. El auxilio legal de transporte y el auxilio de conectividad digital no son acumulables.

ARTÍCULO 72 —Conforme a criterios de razonabilidad y posibilidades operativas, la Empresa organizará esquemas de capacitación, jornadas de inducción o reinducción, o espacios de socialización de aspectos relativos al trabajo en casa y previstos en la Ley 2088 de 2021 y el Decreto 649 de 2022. En especial, en torno a: trabajo en casa; uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); custodia y reserva de la información; entre otros temas.

ARTÍCULO 73 — Será trabajo remoto aquella ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se deberá realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde la Empresa y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación laboral, cumpliendo con las disposiciones establecidas en la Ley 2121 de 2021 y el Decreto 555 de 2022.





CAPÍTULO XIX LEY 2191 DE 2022 DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 74—El presente capítulo tiene como finalidad cumplir con lo previsto en la Ley 2191 de 2022, respecto a la desconexión laboral, poniendo de presente que todos los trabajadores tienen derecho a tener claridad sobre su jornada laboral, así como los horarios de trabajo, dejando claro que los horarios de trabajo dependen de las necesidades del servicio y en caso de modificaciones o ajustes la Empresa lo informará oportunamente.

ARTÍCULO 75— En los casos de trabajadores que para el desarrollo de sus funciones empleen herramientas de comunicación e información tales como teléfonos, tabletas, computadores, se entiende que la naturaleza de la Empresa da lugar a que sus trabajadores reciban y puedan recibir contactos, mensajes, conexiones en horarios diferenciales; sin embargo, Empresa espera que estos mensajes sean atendidos y respondidos dentro del horario habitual de trabajo de cada Trabajador, para efectos de garantizar el efectivo descanso después de su jornada de trabajo; ahora, en aquellas situaciones excepcionales que requieran la atención inmediata del trabajador, se indicará esta condición excepcional en la petición que se realice para evitar un perjuicio irremediable.

ARTÍCULO 76— La Empresa presta un servicio y atiende a clientes por lo cual todas las políticas y lineamientos relacionados con la necesidad de servicios de trabajo suplementario autorizado por el empleador, trabajo nocturno dominical y festivo seguirán aplicándose conforme los lineamientos previstos en la legislación laboral colombiana, siendo parte de las obligaciones del trabajador atender estas actividades cuando sean requeridas

ARTÍCULO 77— Las quejas por el presunto desconocimiento de la desconexión laboral podrán presentarse al correo desconexionlaboral@serviola.com.co, donde se evaluarán las pruebas e información allegada para verificar que se está dando cumplimiento a estos lineamientos. Una vez la Empresa determine a la medida de corrección a la cual haya lugar en cada caso, dará respuesta a quien haya presentado la queja si está identificado. Si la queja persiste, el área de Recursos Humanos realizará una invitación a recordar las reglas de uso de herramientas de trabajo y contacto entre trabajadores.

ARTÍCULO 78— No estarán sujetos a la aplicación del presente capítulo, los trabajadores que dentro de la actividad operacional de la Empresa se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.





- b) Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- c) Situaciones de Fuerza Mayor o Caso Fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable

CAPÍTULO XX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 79— El presente reglamento se publicará en la totalidad de las sedes de la Empresa en dos (2) lugares visibles. Mediante circular interna deberá ponerse en conocimiento de los trabajadores del presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XXI OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 80 – En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARAGRAFO 1 – Las concesiones que la Empresa haga a determinados trabajadores por vía de estímulo, o por cualquier circunstancia, no establecerá precedentes para otorgarlas a otros.

PARAGRAFO 2 – Las prestaciones de carácter extralegal que eventualmente la Empresa acuerde o conceda a sus trabajadores de forma individual, solo tendrán la vigencia que la Empresa determine.

CAPÍTULO XXII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 81 —No producirán 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 (CST, art. 109).





CAPÍTULO XXIII VIGENCIA

ARTÍCULO 82- El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación.

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

JAIRO DE JESUS DIAZ SANCHEZ
Representante Legal SERVIOLA S.A.S.

