



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	3
GENERALIDADES.....	3
CAPÍTULO II	4
CONDICIONES DE ADMISIÓN	4
PERÍODO DE PRUEBA	4
CAPÍTULO III	5
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	5
CAPÍTULO IV	5
HORARIO DE TRABAJO.....	5
CAPÍTULO V	6
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	6
CAPÍTULO VI.....	7
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	7
VACACIONES.....	8
PERMISOS	9
CAPÍTULO VII.....	11
Y PERÍODOS QUE LO REGULAN	11
CAPÍTULO VIII.....	13
SERVICIO MÉDICO, 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	13
CAPÍTULO IX	14
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	14
CAPÍTULO X	15
ORDEN JERÁRQUICO	15
CAPÍTULO XI	15
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES	15
CAPÍTULO XII	19
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	19
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES	24
CAPÍTULO XIII	25
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	25

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	32
CAPÍTULO XIV	33
RECLAMOS	33
PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	33
CAPÍTULO XV	33
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION DE CONFLICTOS.	33
CAPÍTULO XVI	37
TELETRABAJO – TRABAJO REMOTO – TRABAJO EN CASA	37
CAPÍTULO XVII	39
PUBLICACIONES.....	39
CAPÍTULO XVIII	39
VIGENCIA.....	39
CAPÍTULO XIX	39
DISPOSICIONES FINALES	39
CAPÍTULO XX	39
CLÁUSULAS INEFICACES	39

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa **DAR AYUDA TEMPORAL S.A.**, con domicilio en la Cra. 46 No. 52 – 140 Piso 11 de la ciudad de Medellín, constituida por escritura pública Nro. 527 del 12 de marzo de 1979 en la Notaría 2ª. de Medellín, con autorización de funcionamiento otorgado mediante Resolución 00020 del 3 de octubre de 1983 del Ministerio del Trabajo, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

Sus trabajadores son de dos categorías: Trabajadores de planta y Trabajadores en misión.

Es **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES (EST)** aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (artículo 71 de Ley 50 de 1990, artículo 2 del Decreto 4369 de 2006 compilado en el artículo 2.2.6.5.2 Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

Los **TRABAJADORES DE PLANTA** son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales (artículo 74 de La ley 50 1990, Artículo 4 del Decreto 4369 de 2006 compilado en el artículo 2.2.6.5.4 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

Los **TRABAJADORES EN MISIÓN** son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos (artículo 74 de La ley 50 1990, Artículo 4 del Decreto 4369 de 2006 compilado en el artículo 2.2.6.5.4 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

La **EMPRESA USUARIA** es quien acoge a los trabajadores en misión para suplir una necesidad de su actividad económica o de producción. El usuario sólo podrá contratar con la EST en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, la venta de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas; y en la prestación de servicios; por un término de seis (6) meses prorrogables hasta seis (6) meses más.

Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo (numeral 3) la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación de dicho servicio (artículo 77 de la Ley 50 de 1990, artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 compilado en el Artículo 2.2.6.5.6 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

La empresa de servicios no podrá prestar sus servicios a usuarias con las cuales tenga vinculación económica en los términos de que se trata el Capítulo XI del Libro Segundo de Código de Comercio (artículo 80 de la Ley 50 de 1990).

Los contratos celebrados entre la Empresa de Servicios Temporales y los usuarios deberán:

1. Suscribirse siempre por escrito.
2. Hacer constar que la empresa de servicios temporales se sujetará a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos, y demás derechos de los trabajadores.

3. indicar la compañía aseguradora, el número de póliza, vigencia y monto de la misma, con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de la Empresa de Servicios Temporales con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el Artículo 78 de la Ley 50 de 1990. (Artículo 81 de la Ley 50 de 1990).
5. La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Libro 2, Título 4, del Artículo 14 del Decreto 4369 de 2006 compilado en el artículo 2.2.6.5.14 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).
6. La relación entre la Empresa Usuaria y la Empresa de Servicios Temporales puede ser regulada por uno o varios contratos, de acuerdo con el servicio específico a contratar.
7. Cuando se celebre un sólo contrato, éste regulará el marco de la relación, la cual se desarrollará a través de Órdenes de Servicio correspondiente a cada servicio específico (Artículo 8 del Decreto 4369 de 2006 compilado en el artículo 2.2.6.5.8 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).
8. La Empresa de Servicios Temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga (artículo 89 de la Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso. Si el aspirante es extranjero deberá presentar la fotocopia de la cédula de extranjería, del pasaporte y de la visa de trabajo, y el permiso especial de permanencia.
- b) Autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años. Este requisito se exigirá una vez el aspirante sea admitido.

PARÁGRAFO: Para admitir o no admitir al aspirante podrá exigirse el soporte documental necesario, el cual no debe 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” (artículo 1 de Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (artículo 43 de la Constitución Política; artículos primero y segundo del convenio No 111 de la OIT. Artículo 2 de la Resolución número 4050 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), el examen de VIH (Artículo 21 del decreto 1543 de 1997 compilado en el artículo 2.8.1.3.10 del Decreto Único Reglamentario 780 de 2016), ni la libreta militar (Artículo 42 de la ley 1861 de 2017).

Una vez se ha verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos para el respectivo cargo, la empresa aprobará el ingreso y se firmará el contrato de trabajo.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La empresa, una vez admitido el aspirante, pacta 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 este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T)

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, el contrato se entiende regulado por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, 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 (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 78 del C.S.T modificado por el artículo 7 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales, festivos, prima de servicio y auxilio de cesantía (artículos 6, 251 ,306 del C.S.T) en concordancia con la Sentencia C-825-06 de La Corte Constitucional).

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8º. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de planta son las que a continuación se expresan, y que fueron acordadas de la manera que a continuación se detalla, respetando el límite de la jornada máxima.

- El horario será de lunes a viernes de 7:30 AM A 5.00 PM con media hora de almuerzo.
- Sábado 9:00 AM a 12:00 PM

Nota: Este horario puede variar de acuerdo con las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 1. – Los días laborales son: de lunes a sábado, y la duración máxima legal de la jornada ordinaria es de ocho (8) horas diarias, incrementando una hora al día para reducir la jornada del sábado, para un total de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. (Art. 161 C.S.T.), no obstante, estos horarios estarán sometidos a la implementación gradual que establece la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, o por las normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO 1. Además de lo anterior, la empresa concede a los trabajadores de planta media jornada con ocasión del día de su cumpleaños.

PARÁGRAFO 2. El horario de trabajo para los trabajadores en misión será determinado y direccionado por la empresa usuaria en la cual estén laborando, no obstante, este horario estará sometido a la implementación gradual que establece la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, o por las normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO 3. Cuando las empresas tengan más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, para que

dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículos 21 Ley 50 de 1990 y artículo 2.2.1.2.3.1 del decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO 4.0.

a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (Artículo 161 del C.S.T modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho horas (48) se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (Artículo 161 del C.S.T modificado artículo 2 de la Ley 1846 de 2017).

c) Las horas extras están avaladas conforme con la resolución vigente.

PARÁGRAFO 4.1. Cuando la naturaleza de las labores realizadas por la empresa no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho horas o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 165 del C.S.T)

PARÁGRAFO 4.2. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo, en aquellas empresas que desarrollen labores que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de 56 por semana (Artículo 166 de C.S.T).

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. Trabajo ordinario y nocturno quedará así:

1. La jornada ordinaria es la que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
2. La jornada ordinaria nocturna es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.). Y las seis horas (6:00 a.m.) (Artículo 1 de la Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo).

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 (artículo 159 del 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 extenderse hasta dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo de acuerdo con el artículo 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

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 artículo 20 literal c 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 alguno otro (artículo 24 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 13. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el periodo siguiente (artículo 134, ordinal 2 del C.S.T).

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

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

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: Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas día, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Artículo 22 de la ley 50 de 1990).

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 15. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no ocurran en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades ocurran el día domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al día 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.

4. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

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 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 previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (artículo 26 Ley 789 del 2002 modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO 3.1 El trabajador podrá convenir con el empleador, su día de descanso obligatorio cualquier día de la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 4. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas a lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 del C.S.T).

ARTÍCULO 16. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 15 parágrafo 3.1 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la ley 50 de 1990).

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. (Artículo 178 del C.S.T).

VACACIONES

ARTÍCULO 18. Las vacaciones son un descanso remunerado.

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados. (Artículo 186 del C.S.T).
3. Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. (Artículo 76 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 19. Indicación fecha para tomar las vacaciones

1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
2. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.
3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que 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 (Artículo 187 del C.S.T. Compilado en el ARTÍCULO 2.2.1.2.2.1. Del Decreto 1072 del 2015).

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

ARTÍCULO 21. Compensación en dinero de las vacaciones.

1. El Empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.
2. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 del C.S.T modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 22. Acumulación.

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de los de la residencia de sus familiares (artículo 190, C.S.T.).
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo. (Artículo 190 del C.S.T compilado en el artículo 2.2.1.2.2.2. Del decreto 1072 de 2015).

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 concedan.

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 (Decreto 13 de 1967, artículo quinto).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3 parágrafo de la 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, licencia por luto, ante la muerte de sus familiares, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

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

1. **En caso de sufragio y desempeño de cargos de forzosa aceptación** el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Para el caso del sufragio se concederá de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la ley 403 de 1997 que dispone: “El ciudadano tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará

en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador”. Y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación debe tenerse en cuenta que el inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral dispone que “los jurados de votación que trabajen en el sector público o privado tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación”.

2. 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.

En cuanto a la definición de la calamidad doméstica la Corte Constitucional en Sentencia C – 930/2009 señaló:

“Todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos”.

PARÁGRAFO 1: El tiempo necesario que requiere el trabajador para atender su calamidad doméstica será concertado con el trabajador para cada caso específico, y en lo posible, se convendrá en qué momento se repondrá dicho tiempo.

PARÁGRAFO 2: En el caso de los trabajadores en misión, se consultará lo pertinente en el reglamento interno de la empresa usuaria.

PARÁGRAFO 3: En caso tal que no pueda demostrarse la calamidad, se descontarán los salarios por los días no laborados.

3. Licencia por luto - Se reconocerá en los términos de la Ley 1280 de 2009 así: Artículo 1: Conceder 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 de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

4. En caso de entierro de compañeros de trabajo: El aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

5. En cuanto a las licencias para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización: Se otorgarán si se avisa con la debida anticipación y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. Este permiso será remunerado.

6. Al servicio médico: El trabajador deberá dar aviso con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

7. La licencia de Maternidad: Se reconocerá de acuerdo con la Ley 1822 de 2017 Artículo 1 que dispone:

- a) 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 momento de iniciar su licencia.
- b) Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
- c) 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:

- i. El estado de embarazo de la trabajadora;
- ii. La indicación del día probable del parto, y
- iii. 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.

8. La licencia de paternidad: Se reconocerá de acuerdo con la Ley 2114 de 2021 Artículo 236, numeral 6 PARÁGRAFO 2º y/o por las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, en el entendido que el esposo o compañero (a) permanente, tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

- i. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.
- ii. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento.

9. Día de la familia: Se reconocerá de acuerdo con la ley 1857 de 2017 Artículo 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

PARÁGRAFO 1: El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO 2: Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

PARÁGRAFO 3: Las licencias Remuneradas y/o No Remuneradas serán autorizadas por mera liberalidad por la Empresa. Atendiendo los principios de razonabilidad y necesidad del trabajador.

CAPÍTULO VII

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

ARTÍCULO 26. Formas y libertad de estipulación:

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

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, 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 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 27. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (artículo 133 del 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 por transferencia electrónica en cuenta de ahorros – nómina, previamente autorizado por el trabajador (artículo 138 numeral primero del C.S.T).

PERÍODOS DE PAGO: Para los trabajadores de planta, el periodo de pago es quincenal y para los trabajadores en misión, podrá ser semanal, decadal, catorcenal, quincenal o mensual, de acuerdo a lo estipulado en el contrato de trabajo, que es en todo caso, el periodo de pago establecido por la empresa usuaria.

ARTÍCULO 29. El salario se pagará al trabajador directamente, igualmente se podrá pactar su pago por medios electrónicos como giro, o a la cuenta bancaria del trabajador mediante la dispersión de fondos, así:

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

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

ARTÍCULO 30. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñan la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación. Los cuales no constituyen salario ni se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales.

Se entiende por lugar de trabajo, el sitio donde el trabajador en misión desarrolla sus labores, junto con trabajadores propios de la empresa usuaria (Artículo 79 de Ley 50 de 1990, artículo 5 del Decreto 4369 de 2006 compilado en el artículo 2.2.6.5.5 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

PARAGRAFO: No constituyen salario los beneficios que tiene la empresa usuaria bien sea permanentes o esporádicos, que se extienden a los trabajadores en misión y que no retribuyen su trabajo, como transporte, alimentación, recreación, primas extralegales, auxilios o bonificaciones o los conceptos que entre ambas partes pacten como no salariales. Así mismo, las dadas o emolumentos extralegales así no se haga pacto de desalarización, pero que se reconocen por efectos de la Ley al trabajador en misión.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (Artículo 128 del C.S.T).

CAPÍTULO VIII

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

ARTÍCULO 32. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por parte de la E.P.S y la A.R.L., a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador.

ARTÍCULO 33. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo necesario 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 este 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 falta 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.

ARTÍCULO 34. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y 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 55 Decreto 1295 de 1994).

PARÁGRAFO: 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 Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 35. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informado el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2012 ante la E.P.S y la A.R.L respectivas.

ARTÍCULO 36. En caso de accidente no mortal, aun el más leve incidente, el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que prevean la asistencia médica y tratamiento según las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULOS 37. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: Todos los trabajadores deberán dar cumplimiento a los protocolos de bioseguridad que se dispongan por parte del Empleador para evitar la propagación de enfermedades.

ARTÍCULO 38. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lecciones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 39. De todo accidente e incidente de trabajo se llevará un registro, indicando la descripción del accidente.

ARTÍCULO 40. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, al Decreto 1072 de 2015, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 41. La empresa de servicios temporales es responsable de la Seguridad y Salud de los trabajadores en misión, en los términos que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran un entrenamiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no liberará a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión (artículo 78 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO: Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual deberán suministrarles:

- a) Una inducción completa y entrenamiento en puesto de trabajo, e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
- b) Los elementos de protección personal que requieran en el puesto de trabajo.
- c) Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria.
- d) El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión. (Artículo 2.2.4.2.4.2. del decreto 1072 de 2015).

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

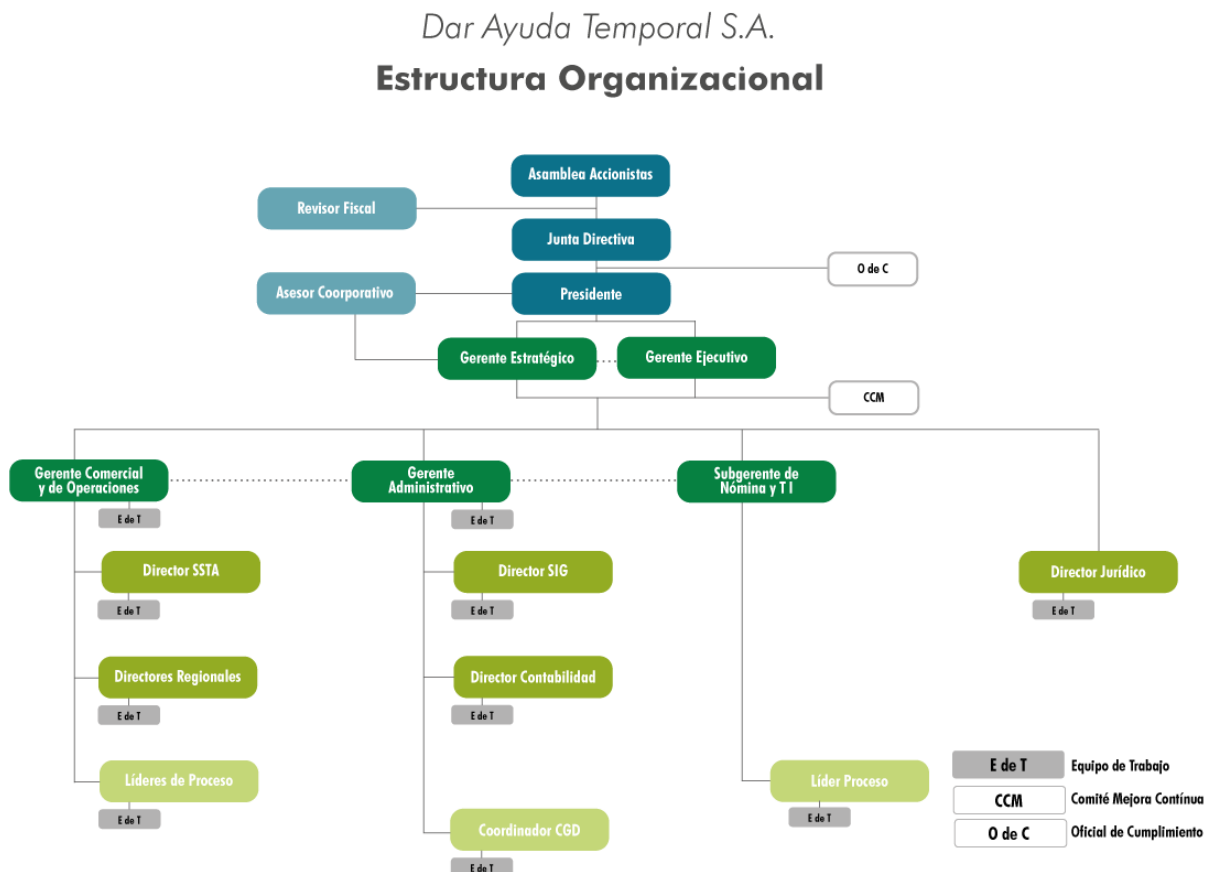
ARTÍCULO 42. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía 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, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Realizarse pruebas de alcoholemia y/o sustancias psicoactivas que demuestren una buena condición para realizar las labores en condiciones seguras.

CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 43. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



El organismo de control corresponde a Revisoría Fiscal elegida por la asamblea de accionistas.

PARÁGRAFO: De Los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Presidencia, Altas Gerencias y Gerencias Intermedias, Directores, Ejecutivo de Cuenta, Líderes, Coordinadores, y para los trabajadores en misión los Auxiliares y analistas.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 44. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años, y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos (numerales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T).

Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o 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. (Artículo 117 de la ley 1098 de 2006).

ARTÍCULO 45. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.

- 12.** Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
- 13.** Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
- 14.** Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
- 15.** Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
- 16.** Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
- 17.** Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
- 18.** Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
- 19.** Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
- 20.** Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
- 21.** Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
- 22.** Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
- 23.** Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- 24.** Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.

25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.

26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.

27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.

28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.

29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.

30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

De conformidad con los artículos 35 y 113 del Código de Infancia y Adolescencia, los adolescentes entre 15 y menos de 18 años para poder trabajar requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo a falta de este, la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en su defecto por el Alcalde Municipal. Para el caso de los adolescentes indígenas esta será conferida por la autoridad tradicional de su respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres, en el evento de no contar con la presencia de la autoridad tradicional de la respectiva comunidad, la autorización será otorgada por las autoridades competentes.

Para tal efecto, se deberán utilizar los formatos y procedimientos que establezca el Ministerio del Trabajo, los cuales se publicarán en la página web del Ministerio, así como en la herramienta que dispone la estrategia de Gobierno en Línea.

Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto número 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1111 de 2017, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la empresa solicitante a la autoridad administrativa competente.

Excepcionalmente los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización del Inspector de Trabajo o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número máximo de horas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso la autorización para la actividad desarrollada excederá las catorce (14) horas semanales. (Resolución 1796 de 2018 del Ministerio de Trabajo).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 46. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el 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 considera 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 la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios 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 la 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 los familiares que con el convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral.
15. Suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor apropiado para la clase de labor de acuerdo con el artículo 2.2.1.4.1 del decreto 1072 de 2015, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.
16. El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente. (Artículo 2.2.4.6.5. del decreto 1072 de 2015.)
17. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente:
 - 17.1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

17.2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

17.3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

17.4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

17.5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

17.6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

17.7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

17.8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

17.9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

También el empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

17.10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

17.10.1. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

17.10.2. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y;

17.10.3. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); y

17.11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

17.12. el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa. (ARTÍCULO 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015).

17.13. Adoptar y cumplir con los protocolos de bioseguridad que disponga el gobierno Nacional para el manejo de enfermedades.

17.14. Cumplir con la Política integral, la Política de tratamiento de Datos personales adoptada por Dar Ayuda Temporal S.A.

ARTÍCULO 47. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

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

5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

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

7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Solicitar para empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del C.S.T, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
9. 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)
10. Procurar el cuidado integral de su salud; (Numeral 1 del Artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 de 2015).
11. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; (Numeral 2 del Artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 de 2015).
12. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa; (Numeral 3 del Artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 de 2015).
13. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo; (Numeral 4 del Artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 de 2015).
14. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y (Numeral 5 del Artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 de 2015).
15. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (Numeral 6 del Artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 de 2015).
16. Cumplir con los protocolos de bioseguridad que disponga el gobierno Nacional para el manejo de enfermedades.
17. Cumplir con las políticas de alcohol y drogas.
18. El trabajador se compromete a dar buen uso de los elementos de protección personal que se le están entregando y a devolverlos en buen estado o con el deterioro normal por el uso, como son las botas de seguridad, guantes, caretas, gafas u otros, en caso de identificarse un uso inadecuado se compromete a responder por el valor del mismo.
19. Cumplir con los criterios y parámetros del Sistema de Administración del Riesgo de lavado de Activos y financiación del terrorismo (SAGRILAF) so pena de ser sancionado de conformidad con el reglamento interno de trabajo.
20. Cumplir con sus funciones, roles y responsabilidades asignadas en su manual de autoridad y responsabilidad y en el contrato de trabajo, so pena de ser sancionado.
21. El Trabajador se obliga a Cumplir el Acuerdo de Confidencialidad suscrito con la Empresa en los términos establecidos en dicho acuerdo.
22. El trabajador se obliga a cumplir con el Plan Estratégico de Seguridad Vial, cuando en el ejercicio de sus funciones le corresponda cumplir con las actividades consagradas en él.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 48. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa y 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, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º 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 estos, 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 (artículo 59 C.S.T.)

ARTÍCULO 49. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar las personas autorizadas para ello.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T)
9. Se prohíbe la posesión, tenencia, consumo, distribución y comercialización de bebidas alcohólicas y sustancias alucinógenas, tanto en las instalaciones de la empresa como en actividades de trabajo por fuera de ellas o en representación de la compañía.
10. Se prohíbe fumar en las instalaciones de la empresa.
11. Utilizar las prendas suministradas para el desempeño del cargo, fuera su horario laboral y en actividades ajenas para las cuales fue contratado.

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 50. 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 (artículo 114 del C.S.T) y en la ley.

Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en normas laborales, en el contrato de trabajo, en los reglamentos, normas y directrices y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 47 y 49 del presente reglamento.

Son sanciones disciplinarias: Llamado de atención por escrito y suspensiones, mismas que requerirán proceso disciplinario previo.

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

1) El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por la segunda vez	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días
Por tercera vez	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días
Por cuarta vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (15) quince días
Por quinta vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

2) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en la jornada correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por la segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
Por tercera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (15) quince días.
Por cuarta vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa

3) Hacer afirmaciones falsas, injuriosas o maliciosas sobre la empresa, sus directivos, compañeros de trabajo y demás partes interesadas o atentar de palabra contra su honor y buena honra; o contra la situación financiera de la empresa y actuar en forma desleal, favoreciendo los intereses de la competencia, en beneficio personal o de terceros sin autorización previa, siempre y cuando no cause perjuicio para Dar Ayuda Temporal S.A, empresa usuaria, sus compañeros o terceros, se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días
Por tercera vez:	Se considera falta grave y se le dará el tratamiento establecido en el presente reglamento para las faltas graves.

4) La disminución intencional del ritmo de trabajo, la interrupción transitoria del trabajo haciendo motines o protestas colectivas sin haber agotado el trámite legal para la declaración de la huelga para los partícipes no promotores, se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión hasta por (8) ocho días
Por la segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (15) quince días
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

5) El bajo rendimiento premeditado y comprobado con personas que desempeñan el mismo oficio se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	llamado de atención por escrito
Por la segunda vez:	Suspensión hasta por (3) tres días
Por tercera vez:	Suspensión hasta por (8) ocho días
Por cuarta vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

6) La inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y el desobedecimiento a órdenes precisas de trabajo impartidas por un superior o jefe, siempre y cuando no constituya un acto grave de indisciplina o generen perjuicio a la empresa, se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
Por la segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (15) quince días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

7) El retiro del trabajador de su puesto de trabajo, antes de la hora de terminación del turno siguiente o de que el trabajador sustituto le reciba, sin justificación suficiente, se sanciona:

Implica:	
Por primera vez:	
Por la segunda vez:	
Por tercera vez:	

8) Retirarse del punto de trabajo o dejar de atender directa y personalmente la labor encomendada, sin autorización expresa del supervisor y/o jefe inmediato se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por la segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por tercera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.

9) Dormir o recostarse durante el tiempo de trabajo, se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por la segunda vez:	Suspensión hasta por (3) tres días.
Por tercera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
Por cuarta vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (15) quince días.

10) Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, o mientras conduce vehículo al servicio de la Empresa o de la Empresa Usuaria y en general en los lugares prohibidos para esta actividad se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por la segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa

11) Cuando se trata de un trabajador que se encuentre involucrado en un conflicto que no inició, pero lo respondió se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por la segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

12) Alterar el orden y la paz en el sitio de trabajo bien sea por juegos, chanzas, bromas o bien por medio de actos violentos o disputas verbales con otros trabajadores, con sus superiores, o visitantes o con personas extrañas a la empresa de tal forma que las labores normales se afecten temporalmente, se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
Por la segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (15) quince días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

13) Violar las normas de seguridad y salud en el trabajo y ambiente, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando desechos de materias primas o aceites, grasas, tintas, solventes, descuidando el mantenimiento o el equilibrio de maquinarias, elementos o equipos, creando riesgos de accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros; incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades al no usar el equipo de seguridad recomendado. Se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (15) quince días.
Por tercera vez:	Se considera falta grave, se tendrá como justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento

14) Causar daños en máquinas o en elementos, bienes o documentos de la empresa, de otros trabajadores, o de terceros por descuido o negligencia, siempre y cuando no cause perjuicio para Dar Ayuda Temporal S.A, empresa usuaria, sus compañeros o terceros, se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (15) quince días.
Por tercera vez:	Se considera falta grave, se tendrá como justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento

15) Cometer en el lugar de trabajo, aún en descanso o fuera del turno, actos contra la moral o las buenas costumbres o delitos en contra de los intereses de la empresa, sus directivos, compañeros de trabajo, se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (15) quince días.
Por tercera vez:	Se considera falta grave, se tendrá como justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

16) Utilizar, sustraer o apropiarse de objetos, documentos, elementos, herramientas, equipos, materias primas para la labor o usarlos en oficios diferentes a los encargados o en beneficio personal o de terceros sin autorización previa, siempre y cuando no cause perjuicio para Dar Ayuda Temporal SA, empresa usuaria, sus compañeros o terceros, se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
Por segunda vez:	Se considera falta grave, se tendrá como justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento

17) Cualquier violación leve a las prohibiciones y obligaciones establecidas en este reglamento, manual de funciones, políticas y otras directrices, siempre y cuando no contemple violencia o desacato a orden superior o no haya causado perjuicios graves, se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días
Por tercera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (15) quince días
Por cuarta vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

18) Incumplir los manuales, normas, reglamentos, procedimientos, instructivos, políticas, instrucciones y parámetros, establecidos por la empresa, la ley, empresas usuarias y demás partes interesadas; para garantizar la conservación y custodia de la documentación e información física o electrónica.

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (15) quince días
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

19) Registrar información errónea en formatos, software, bases de datos u otro mecanismo definido por la empresa.

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días
Por tercera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (15) quince días
Por cuarta vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 51: Para la calificación de levedad o gravedad, el superior jerárquico tendrá en cuenta el tipo de falta, la reincidencia en la misma, el ánimo o voluntad del trabajador en evitar los efectos dañinos de ésta, la forma como quedan afectados los bienes materiales, equipos e infraestructura física, el prestigio, la autoridad e intereses de la empresa, compañeros o clientes, así como la desatención de instrucciones, órdenes y prohibiciones para conservar la disciplina de la Empresa.

PARÁGRAFO. La reincidencia en número determinado de faltas leves, según su entidad, será considerada como falta grave.

ARTÍCULO 52. Constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Además de las faltas contenidas en el Art. 62 del C.S.T., las siguientes:

1. El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa; por quinta vez.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en la jornada correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa; por cuarta vez.
3. Hacer afirmaciones falsas, injuriosas o maliciosas sobre la empresa, sus directivos, compañeros de trabajo y demás partes interesadas o atentar de palabra contra su honor y buena honra; o contra la situación financiera de la empresa y actuar en forma desleal, favoreciendo los intereses de la competencia, siempre y cuando no cause perjuicio para Dar Ayuda Temporal S.A, empresa usuaria, sus compañeros o terceros, por tercera vez.
4. La disminución intencional del ritmo de trabajo, la interrupción transitoria del trabajo haciendo mítines o protestas colectivas sin haber agotado el trámite legal para la declaración de la huelga para los partícipes no promotores; por tercera vez.
5. El bajo rendimiento premeditado y comprobado con personas que desempeñan el mismo oficio; por cuarta vez.
6. La inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y el desobedecimiento a órdenes precisas de trabajo impartidas por un superior o jefe, siempre y cuando no constituya un acto grave de indisciplina o generen perjuicio a la empresa; por tercera vez.
7. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, o mientras conduce vehículo al servicio de la Empresa o de la Empresa Usuaria y en general en los lugares prohibidos para esta actividad; por tercera vez.

- 8.** Cuando se trata de un trabajador que se encuentre involucrado en un conflicto que no inició, pero lo respondió; por tercera vez.
- 9.** Alterar el orden y la paz en el sitio de trabajo bien sea por juegos, chanzas, bromas o bien por medio de actos violentos o disputas verbales con otros trabajadores, con sus superiores, o visitantes o con personas extrañas a la empresa de tal forma que las labores normales se afecten temporalmente; por tercera vez.
- 10.** Violar las normas de seguridad y salud en el trabajo y ambiente, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando deshechos de materias primas o aceites, grasas, tintas, solventes, descuidando el mantenimiento o el equilibrio de maquinarias, elementos o equipos, creando riesgos de accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros; incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades al no usar el equipo de seguridad recomendado; por tercera vez.
- 11.** Causar daños en máquinas o en elementos, bienes o documentos de la empresa, de otros trabajadores, o de terceros por descuido o negligencia, siempre y cuando no cause perjuicio para Dar Ayuda Temporal S.A, empresa usuaria, sus compañeros o terceros, por tercera vez.
- 12.** Cometer en el lugar de trabajo, aún en descanso o fuera del turno, actos contra la moral o las buenas costumbres o delitos en contra de los intereses de la empresa, sus directivos, compañeros de trabajo, que no genere perjuicio grave para la empresa y/o sus compañeros de trabajo, por tercera vez.
- 13.** Utilizar, sustraer o apropiarse de objetos, documentos, elementos, herramientas, equipos, materias primas para la labor o usarlos en oficios diferentes a los encargados o en beneficio personal o de terceros sin autorización previa; siempre y cuando no cause perjuicio para Dar Ayuda Temporal S.A, empresa usuaria, sus compañeros o terceros, por segunda vez.
- 14.** Cualquier violación leve a las prohibiciones y obligaciones establecidas en este reglamento, manual de funciones, políticas y otras directrices, siempre y cuando no contemple violencia o desacato a orden superior o no haya causado perjuicios graves a la empresa; por cuarta vez.
- 15.** Incumplir los manuales, normas, reglamentos, procedimientos, instructivos, políticas, instrucciones y parámetros, establecidos por la empresa, la ley, empresas usuarias y demás partes interesadas; para garantizar la conservación y custodia de la documentación e información física o electrónica; por tercera vez.
- 16.** Registrar información errónea en formatos, software, bases de datos u otro mecanismo definido por la empresa; por cuarta vez.
- 17.** Cuando en calidad de responsable en el ejercicio de sus funciones, el trabajador no cumpla con sus obligaciones asignadas en el contrato de trabajo, manual de funciones, perfil del cargo, políticas internas, directrices del empleador o de la empresa usuaria y sus representantes.
- 18.** La violación grave por parte del trabajador, de cualquiera de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
- 19.** Las conductas contenidas en el Artículo 49 del presente reglamento relacionadas con las prohibiciones a los trabajadores.
- 20.** El no reportar de manera oportuna, o reportar alteradas las incapacidades, recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante de la Entidad de Salud correspondiente.
- 21.** No reportar de manera oportuna los accidentes e incidentes de trabajo ocurridos en el desarrollo de su contrato de trabajo.
- 22.** La omisión de información sobre su estado de salud, que ponga en riesgo su seguridad y salud en el trabajo.



- 23.** Incumplir los protocolos de bioseguridad adoptados para prevenir, controlar y minimizar los factores que pueden generar la transmisión de enfermedades.
- 24.** La ejecución por parte del Trabajador en Misión o de planta, de labores remuneradas al servicio de terceros, dentro de su jornada laboral, sin autorización del Empleador o del Usuario.
- 25.** La revelación de secretos y datos reservados de la Empresa del Usuario o del Empleador.
- 26.** El hecho de que el Trabajador llegue embriagado o bajo los efectos del alcohol o sustancia similar, al lugar de trabajo, o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por primera vez, lo mismo si acude al sitio de trabajo bajo el efecto de drogas narcóticas o alucinógenas, o si las consume en el sitio de trabajo, de manera ilegal. Así como rehusarse a observar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, o si bajo el influjo o los efectos del alcohol o sustancias narcóticas o similares, pone en riesgo su salud, la de sus compañeros de trabajo de terceros, las instalaciones de la Empresa o las de la Empresa Usuaria.
- 27.** El hecho de que el trabajador abandone el sitio de trabajo, sin el permiso de sus superiores.
- 28.** El incurrir en cualquiera de las faltas señaladas como graves, en el contrato laboral, en los Reglamentos del Empleador, en los del Usuario y en las leyes del Trabajo.
- 29.** La pugnacidad, desavenencia o falta de entendimiento del Trabajador, con algunas de las personas que laboran en el mismo establecimiento que a juicio de las Directivas del mismo, pueda lesionar la marcha armónica de las labores en el sitio de trabajo.
- 30.** El no aceptar las asignaciones de trabajo para el desempeño de sus funciones.
- 31.** Retirar de las oficinas, archivos, documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello.
- 32.** Llevar armas de fuego o blancas, a las instalaciones de la Empresa o de la Empresa Usuaria.
- 33.** Generar la pérdida de información física o electrónica que presente riesgo grave para la empresa.
- 34.** No asistir a las capacitaciones del SAGRILAF (Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo, Lavado de Activos y Otros) y a las demás capacitaciones programadas por la Empresa sin excusa suficiente.
- 35.** Incumplir cualquiera de las políticas, obligaciones legales, instrucciones de consulta, recomendaciones, directrices, manuales, entre otras actividades u obligaciones derivadas del cumplimiento de la circular jurídica No. 100-000005 del 22 de noviembre de 2017 y las demás normas que la complementen, sustituyan o adicionen, en cuanto a la ejecución y cumplimiento del sistema de autocontrol, prevención y gestión de riesgos contra el lavado de activos, financiación al terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (SAGRILAF).
- 36.** Poner en Grave Riesgo la Seguridad de la Información por cualquier medio, revelando secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o de la Empresa Usuaria y demás partes interesadas.
- 37.** Quien actué en calidad de Promotor en la disminución intencional del ritmo de trabajo, la interrupción transitoria del trabajo haciendo mítines o protestas colectivas sin haber agotado el trámite legal para la declaración de la huelga.
- 38.** Enfrentarse en disputa verbal con un superior, con compañeros de trabajo, o visitantes aún por razones técnicas o de trabajo llegando al irrespeto en el trato.
- 39.** Amenazar, golpear, reñir a puños o con armas a superiores, a otro trabajador, visitantes, clientes o proveedores durante el tiempo de servicio, aún en los descansos.

40. Incumplir los manuales, normas, reglamentos, procedimientos, instructivos, políticas, instrucciones y parámetros, establecidos por la empresa, la ley, empresas usuarias y demás partes interesadas; para garantizar la conservación y custodia de la documentación e información física o electrónica; por segunda vez.

41. Registrar información errónea en formatos, software, bases de datos u otro mecanismo definido por la empresa; por cuarta vez.

42. Apropiarse sin justificación válida de objetos de terceros, sumas de dinero o cualquier elemento de propiedad ajena, durante el ejercicio de sus funciones o en el desarrollo de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 52 A. Para la calificación de la gravedad, el superior jerárquico tendrá en cuenta el tipo de falta, la reincidencia en la misma, la forma como quedan afectados los bienes materiales, equipos e infraestructura física, el prestigio, la autoridad e intereses de la empresa, compañeros o clientes, así como la desatención de instrucciones, órdenes y prohibiciones para conservar la disciplina de la Empresa.

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

ARTÍCULO 53. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá notificar al trabajador sobre la existencia del hecho investigado y lo citará en fecha y hora con la antelación debida para respetar su derecho a la defensa, a diligencia de descargos en la cual escuchará al trabajador inculcado. En el caso de negarse a firmar o recibir la correspondiente citación será notificada con la firma de dos testigos, quienes en presencia del citado dejarán constancia de su renuencia a recibir la citación. En el caso de no encontrarse en el turno al trabajador se enviará la respectiva citación por correo electrónico y se realizará llamada telefónica al número registrado en el sistema. Se le comunicará de los hechos objeto de la citación a descargos y se le indicará la posibilidad de presentar pruebas en su favor. Si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la 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, C.S.T).

PARÁGRAFO 1. La decisión se sustentará en las pruebas practicadas y aportadas y en los fundamentos de ley.

PARÁGRAFO 2. En el texto final de la decisión se señalará la posibilidad del trabajador, de no estar de acuerdo con la decisión y recurrir ante el Superior de quien impuso la sanción para que revise su caso.

ARTÍCULO 54. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T. compilado en el artículo 2.2.1.1.7 del decreto 1072 del 2015).

El procedimiento anterior señalado se basa en la Sentencia C-593-14 la cual dispone:

- “La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
- La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
- El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;
- El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;
- La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”.

El despido sigue siendo una potestad propia del empleador y no requiere de proceso disciplinario, pues no es una sanción, Compete al empleador demostrar la justa causa ante el Juez Laboral en caso de ser necesario. CSJ. M.P. Emilio Beltrán Quintero Rdo2 50708 (S.L. 670-2018).

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 55. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa en las áreas de contratación o servicio al cliente.

Analista Contratación o quien haga sus veces o ante quien sea designado por la empresa quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 56. 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.

PARÁGRAFO: En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias y/o pactadas en el contrato de trabajo. Por lo tanto, no se tendrán en cuenta las que se den de manera unilateral por parte de la empresa usuaria a los trabajadores en misión.

CAPÍTULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

ARTÍCULOS 57. Adoptase como parte integrante el Reglamento Interno de Trabajo lo ordenado por la ley 1010 de 2006 que previenen las conductas de acoso laboral y determina el procedimiento para redimir los conflictos que en este sentido se presenten. Por lo tanto, se entiende como Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

PARÁGRAFO: Deberá protegerse el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre los compañeros de trabajo y el buen ambiente en la empresa.

ARTÍCULO 58. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

a) Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

b) 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.

c) 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.

d) Inequidad laboral: Asignación de funciones menospreciando el trabajador.

e) Desprotección laboral: Toda conducta **tendiente** a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 59. CAMPO DE APLICACIÓN: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

ARTÍCULO 60: Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) 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;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. 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 61. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente 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;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o) 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 de conformidad con la legislación vigente.
- p) Excepcionalmente un sólo 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.
- q) 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 62. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA

La empresa en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece:

- a) Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la empresa lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
- b) Utilizar medios de comunicación con que cuente la empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
- c) Incluir anualmente dentro de los programas de capacitación tácticas para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la empresa.

d) Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

e) Realizar con los trabajadores grupos de conversatorios en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, diferenciándolas de las que no, las circunstancias agravantes y atenuantes, el tratamiento sancionatorio para quien sea autor o participe de dichas conductas y las consecuencias para los trabajadores de las denuncias infundadas o temerarias.

f) Creará un comité integrado por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador con sus respectivos suplentes de acuerdo con el artículo 3 de la resolución 1356 de 2012, denominado “Comité de Convivencia Laboral” con funciones evaluativas de la vida laboral, de la empresa, sugerencias, promover el desarrollo de los mecanismos de prevención, examinar los casos que pudieran tipificar acoso laboral, formular las recomendaciones para reconstruir y mantener la vida laboral, atender conminaciones que formulen las inspecciones de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del art. 9 de la ley 1010 de 2006. Se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes de acuerdo con el artículo 3 de la resolución 1356 de 2012, designará el responsable de recibir las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso.

ARTÍCULO 63: PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

De acuerdo a lo dispuesto por la ley, todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: ser interno, confidencial, conciliatorio y efectivo.

La empresa podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: De oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboren en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

ARTÍCULO 64. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (Resolución 652 de 2012) Todas las empresas deben conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual identificará e intervendrá frente a los riesgos psicosociales en el trabajo causados por el estrés ocupacional y el acoso laboral.

1) FINALIDAD DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Su constitución se hace como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo (Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 Ministerio de Trabajo).

2) MIEMBROS QUE INTEGRAN EL COMITÉ DE CONVIVENCIA: Estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, dos por cada una de las partes con sus respectivos suplentes. Los representantes de los trabajadores se elegirán por votación, para períodos de dos años.

3) CUALIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Los integrantes del Comité preferiblemente 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.

4) FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Sus funciones son únicas y no podrá tener otras y son las descritas en el artículo 6º de la Resolución 652 de 2012 así:

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) 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 entidad pública o empresa privada.

c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

g) En 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.

h) Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

j) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité 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.

Artículo 65. PROCEDIMIENTO: Realizará una averiguación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará y comunicará de ello al representante legal de la empresa. Durante la investigación, el o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.

ARTÍCULO 66. CONFIDENCIALIDAD: Tanto la investigación como la prueba y las personas involucradas en ella por activa como por pasiva, se mantendrá en reserva.

Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente.

ARTÍCULO 67. DECISIONES: Depende el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, la empresa podrá tomar medidas que van desde aplicación de la escala de sanciones consagrada en el R.I.T, o realizar los planes de mejora o de compromiso con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado

ARTÍCULO 68. MECANISMOS DE CONCILIACIÓN: Cuando las circunstancias lo permitan, la empresa propiciará la solución de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada entre los involucrados. Servirá de conciliador quien designe el área de gestión humana de acuerdo a las características de los hechos y las personas.

CAPÍTULO XVI

TELETRABAJO – TRABAJO REMOTO – TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 69. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente capítulo el 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.

El teletrabajador es la persona que, en 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 2.2.1.5.2. decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 70. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 60 de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. 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.
2. Determinar 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.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO 1. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo 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. (Artículo 2.2.1.5.3. decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 71. Trabajo Remoto, Trabajadores y empleadores podrán acudir a la modalidad de trabajo remoto, de mutuo acuerdo, caso en el cual se regirá por la Ley 2121 del año 2021, su decreto reglamentario 555 de 2022 o por las normas que lo complementen o adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 72. Trabajo en Casa. Trabajadores y empleadores podrán acudir a la modalidad de trabajo en casa por una vigencia de hasta tres meses, prorrogables por otro periodo igual o hasta que desaparezcan las circunstancias que ocasionaron la excepción. Caso en el cual se regirá la Ley 2088 del año 2021 por las normas que lo complementen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 73. Desconexión Laboral. El empleador se abstendrá de dar órdenes a sus empleados por fuera del horario laboral y a contactarlo, bien sea a través de herramientas tecnológicas o no, para cuestiones relacionadas con su actividad laboral. Lo anterior de conformidad con la política interna establecida por la empresa para estos efectos.

PARÁGRAFO 1. Excepciones.

a) Cargos de Dirección, Confianza o Manejo.

b) Aquellos cargos que por la naturaleza de la actividad o por la función que desempeñan deben tener disponibilidad permanente.

c) Situaciones de fuerza o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando se necesite para la continuidad de los servicios de la empresa.



CAPÍTULO XVII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO. 74. El presente Reglamento, debe publicarse en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. E igualmente mediante circular informativa a los trabajadores de la publicación del mismo.

CAPÍTULO XVIII

VIGENCIA

ARTÍCULO. 75. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación y se entienden incorporados en él, todas las normas laborales o conexas que lo adicionen, complementen, modifiquen o sustituyan.

CAPÍTULO XIX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO. 76. 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.

CAPÍTULO XX

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO. 77. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 del C.S.T).

DIEGO ARCILA MORANT

CC: 98.543.416

Representante Legal

DAR AYUDA TEMPORAL S.A.

Fecha: 14 de julio de 2022

Dirección: Carrera 46 # 52-140



Nuestra experiencia
sabe dar respuesta
a sus necesidades

iGRACIAS!