

SOLSERVIS TRANSPORTES S.A.S;
NIT 900 591 035 – 7

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

INFORMACION EMPRESARIAL

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa: **SOLUCIONES, SERVICIOS & TRANSPORTES S.A.S (SOLSERVIS TRANSPORTES S.A.S)**; con domicilio en el Municipio de Barrancabermeja (Santander), Dirección CALLE 46 N° 24 – 49 BARRIO EL RECREO, y los que llegare a poseer, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores.

MISION

SOLSERVIS TRANSPORTES S.A.S., ofrece la mejor solución en el servicio de transporte de carga líquida, seca, carga extra dimensionada e izaje de carga; para las diferentes empresas que lo requieran, ofreciendo calidad, seguridad y excelencia.

Brindamos soluciones inmediatas a nuestros clientes, de manera responsable y puntual; enfocándonos en la mejora continua, para ello contamos con sistemas de gestión integral, personal calificado y vehículos con altos estándares de calidad.

VISION

Para el año 2025 **SOLSERVIS TRANSPORTES S.A.S**, estará posicionada como una de las mejores empresas en el sector de transporte de carga líquida, seca, carga extra dimensionada e izajes de carga; convirtiéndose en una empresa líder en el ámbito Nacional e Internacional, reconocida por su cumplimiento, seriedad, eficiencia, manteniendo altos estándares de calidad y seguridad, adaptándose a las diferentes necesidades del cliente y la normatividad nacional.

Nuestros principales objetivos serán mantener clientes satisfechos, recurso humano idóneo y capacitado, siempre en cumplimiento de la normatividad legal, protección del medio ambiente y propendiendo la mejora continua.

VALORES ORGANIZACIONALES DE LA EMPRESAS

SOLSERVIS TRANSPORTES S.A.S., se identifica por su Calidad, Puntualidad, Honestidad, Trabajo en equipo, Pasión, Tolerancia, Responsabilidad y Respeto.

PARAGRAFO. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Todo aspirante que desee desempeñar un cargo en la empresa deberá realizar el siguiente proceso y entregar los siguientes documentos:

Como primer paso la empresa tiene varias alternativas de reclutamiento, las cuales son:

- a- El cargue de la vacante disponible en las bolsas de empleo (Caja de compensación o SENA)
- b- La recolección de Hojas de vida de personal recomendado por los empleados de la empresa.
- c- En caso de que se requiera personal en mayor volumen, se tendrán en cuenta hojas de vida por convocatoria u otros medios.

Luego del reclutamiento se realizan las entrevistas de selección correspondientes por parte de la dirección administrativa, quien toma la decisión de admisión del aspirante y notifica la contratación.

Y por último para dar inicio a la contratación el Departamento de Salud ocupacional (HSE) solicita los exámenes médicos, de acuerdo con los requerimientos de la Empresa, los cuales serán sufragados por la empresa de conformidad con lo previsto por la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, para determinar las condiciones de salud del postulante y luego el departamento de recursos humanos teniendo los resultados procede a la contratación solicitando complementar la hoja de vida con la siguiente documentación:

- a) Hoja de vida
- b) Fotocopia Cédula de Ciudadanía, Tarjeta de identidad, pasaporte según sea el caso.
- c) Documentos que soporten los títulos académicos y/o experiencia señalada en la hoja de vida, tales como copia autentican del acta de grado, cartas laborales, entre otros.
- d) Copias de los certificados de trabajo emitidos por las empresas donde haya prestado sus servicios, en que conste el tiempo de servicio, el cargo desempeñado y las tareas.
- e) Fotocopia del Registro único tributario RUT
- f) Copia del carnet de vacunación (cuando aplique).
- g) Certificación bancaria.
- h) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- i) Certificado de afiliación a EPS a la consideración y Pensiones, con los últimos periodos que hayan sido cotizados.
- j) Para Contratación de extranjeros, visa de trabajo y demás permisos autorizados por el ministerio de relaciones exteriores y para los trabajadores que tengan una nacionalidad totalmente distinta se solicita el permiso especial de permanencia. Según el requisito establecido por el Ministerio de Trabajo para los vínculos de extranjeros, los trabajadores extranjeros deberán ser registrados en la plataforma RUTEC.
- k) Aprobación de la prueba de habilidades con un porcentaje mínimo del 75%
- l) **LA EMPRESA** exigirá al aspirante realizarse los exámenes médicos en un lugar especializado y pagado por la empresa determinando su condición de salud para el cargo a desarrollar, en caso de que se presente restricciones la empresa considerara si son relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso como de retiro del trabajador serán sufragados por el empleador.

Para Conductores:

Se deberá garantizar que todos los conductores que se destinan al cumplimiento de los servicios se encuentran legalmente autorizados para el desempeño de sus funciones y cumplen como mínimo con los siguientes requisitos:

- a) Los relacionados anteriormente.
- b) Pase según la categoría requerida, vigente. Sin restricción alguna.
- c) Estar Inscrito en el RUNT.
- d) Estar libre de multas en el SIMIT.
- e) Comprobantes de entrenamiento suministrado en: Normas de tránsito seguridad vial y aspectos legales, Primeros Auxilios, Control de Incendios en vehículos, Mecánica relativa al tipo de vehículo de su competencia, Certificado en Mecánica básica, manejo defensivo, primeros auxilios y manejo de extintores (cursos certificados por una entidad legal).
- f) Inducción de operadores que lo requieran.
- g) Un año mínimo de Experiencia laboral certificada.
- h) Conductores de carga, curso en manejo acorde a la carga a transportar (certificado).

PARÁGRAFO PRIMERO: LA EMPRESA, por medio de su departamento de recursos humanos, podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión de formatos o cartas de solicitud de empleo que requiera información sobre la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan...”.(Artículo primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo. (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, Convenio No.111 de la OIT, Resolución No.003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida. (Decreto Reglamentario no. 559 de 1991 Art. 22), ni la Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO SEGUNDO: La falsedad en alguno de los documentos o información contenida en los documentos entregados con el fin de aplicar al respectivo trabajo, constituirá falta grave del empleador. Teniendo en cuenta lo anterior, en el momento de constatar **LA EMPRESA** la falsedad en alguno de los documentos, en el contenido o las afirmaciones realizadas en los mismos, **LA EMPRESA** podrá despedir con justa causa al empleado.

PARÁGRAFO TERCERO: Que entre las partes se acuerda que cualquier registro recaudado a través de medios de grabación, de audio o video, o grabación de llamadas o registro de actividades en equipos, o conversaciones por WhatsApp con supervisores o en grupos de trabajo, puede ser usado como prueba dentro de procesos disciplinarios o procesos judiciales.

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ELEMENTOS PARTICULARES Y ESPECIALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTICULO 4. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTICULO 5. Puede celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (*Ley 188 de 1959, artículo segundo.*).

ARTICULO 6. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos

- 1. Nombre de la empresa o empleador.
- 2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- 3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- 4. Obligación del empleador, y aprendiz y derechos de éste y aquel (artículo 6 y 7, Ley 188 de 1959.).

5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (artículo 30, Ley 789 de 2002.).
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 7. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA; del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 8. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o del que rija en la Empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquél para el cual el aprendiz reciba formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje. Esta remuneración deber aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el presente artículo se señala como referencia. (*Decreto 2375 de 1.974*).

ARTICULO 9. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

4. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.
5. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de las leyes 188 de 1959 y 789 del 2002, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio, y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que publique el Ministerio del Trabajo.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considera para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ARTICULO 10. La empresa obligada a la vinculación de aprendices será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

ARTICULO 11. La empresa y entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnológico será de un año.

CAPITULO IV

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 12. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (*artículo 76, C.S.T.*).

ARTICULO 13. El período de prueba no se presume y siempre deberá estipularse por escrito en el contrato de trabajo, so pena de que el Contrato se

entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo (*artículo 77, numeral primero, C.S.T.*)

ARTICULO 14. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (*artículo séptimo Ley 50 de 1990*).

ARTICULO 15. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (*artículo 80, C.S.T.*).

CAPITULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 16. 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 de salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (*artículo sexto, C.S.T.*).

CAPITULO VI

TELETRABAJO

ARTICULO 17. Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, 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 el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

ARTICULO 18: Definición de TELETRABAJO. El Teletrabajo es una forma de organización laboral, que se da 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.

ARTICULO 19: Definición de TELETRABAJADOR. El Teletrabajador es la persona que utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, en la cual le sean garantizados todos sus derechos laborales.

ARTÍCULO 20: Obligaciones del TELETRABAJADOR. El Teletrabajador tiene las siguientes obligaciones:

- Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité de Seguridad y salud en el trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la empresa.
- Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- Mantener Confidencialidad de la Información de la Empresa, además deberá comprometerse a no divulgar información de la empresa incluso después de terminada su vinculación laboral.
- No deberá enviar información de la empresa a empresas que se consideren competencia.
- Deberá utilizar el software que la empresa le entregue o defina para el desarrollo de una actividad específica.
- Deberá proteger los equipos entregados, los mismos no deben presentar daños en su Hardware y respectivos softwares.
- Al término del contrato el TELETRABAJADOR, deberá dirigirse a las Instalaciones de la empresa y realizar entrega mediante acta de los equipos y software suministrados por la empresa.
- El TELETRABAJADOR deberá estar disponible y realizar sus actividades en el Horario Descrito en el Artículo 15 del presente Reglamento, en caso de requerirse horas extras se le comunicara vía correo electrónico de las actividades a realizar, pero estas no superaran las máximas permisibles descritas en el Código Sustantivo del trabajo.
- El TELETRABAJADOR deberá realizar las actividades desde su casa, con Equipos y conexión a Internet Suministra por la empresa. En caso de Requerirse que se traslade a zonas de ejecución de obras o requiera

su presencia en actividades del COPASST o en Actividades de Capacitación, o en Reuniones, se le comunicara vía correo electrónico.

ARTICULO 21: *Obligaciones del empleador.* El empleador tiene las siguientes obligaciones respecto del TELETRABAJADOR:

- Cuando se contrate TELETRABAJADOR(ES), se deberá informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria De la seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- Informar al TELETRABAJADOR cuando se requiera su disponibilidad o que realice actividades fuera del horario descrito en el Artículo 15 del presente Reglamento interno de Trabajo.
- Entregar los equipos, software y herramientas tecnológicas requeridas para el buen desarrollo de sus actividades.
- Incorporar mediante el presente reglamento interno de trabajo, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en el organismo o entidad y en la organización.
- Está obligado a suministrar a los TELETRABAJADORES equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Incluir al TELETRABAJADOR dentro del programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité seguridad y salud en el trabajo.
- Informar y dar una copia al TELETRABAJADOR de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

CAPITULO VII

TRABAJADORES DEPENDIENTES POR PERIODOS INFERIORES A UN MES

ARTICULO 22. Hace referencia a los trabajadores que tengan vinculación a la empresa, pero por periodos inferiores a 30 días con remuneración inferior a un SMLMV.

CAPITULO VIII
HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 23. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

HORARIOS DE OFICINA:

DIAS LABORALES DE:

LUNES A VIERNES

EN LA MAÑANA:	08:00 am	a 12:00 m
HORA DE ALMUERZO:	12:00 m	a 14:00 pm
EN LA TARDE:	14:00 pm	a 18:00 pm
PERIODOS DE DESCANSO:	09:00 am a 09:10 am;	16:00 pm a 16:10 pm
DIA LABORAL: SABADO	08:00 am	a 13:00 pm

PERSONAL OPERATIVO (DESPACHO) (CONDUCTORES)

Por turnos rotativos de acuerdo con solicitud de servicios:

PRIMER TURNO:	6:00 am a 14:00 pm
SEGUNDO TURNO:	14:00 pm a 22:00 pm
TERCER TURNO:	22:00 pm a 6:00 am

PARAGRAFO 1. Cuando la empresa tenga 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, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (*artículo 21 Ley 50 de 1990*).

PARAGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE.

- 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 esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (*Artículo 51 de la Ley 789 del 2002*).

CAPITULO IX

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 24. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del C.S.T quedará así:

1. Trabajo ordinario diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (5:59 a.m.)

ARTICULO 25. Trabajo suplementario o de horas extras. Es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso se considera como hora extra el que excede la jornada máxima legal las 48 horas semanales (*artículo 159, C.S.T.*).

ARTICULO 26. El trabajo suplementario o de horas extras. a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias de lunes a sábado y mediante autorización expresa del Ministerio de Salud y Protección Social, o de autoridad delegada por éste (*artículo primero, Decreto 13 de 1967*).

ARTICULO 27. Tasas y Liquidación de Recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas 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. 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.
5. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (*artículo 24, Ley 50 de 1990*).

ARTICULO 28. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente (*artículo 134, ordinal 2º, C.S.T.*).

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (*artículo 22, Ley 50 de 1990*). 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 20 de este reglamento.

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

PARAGRAFO 3. Descanso en sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO X

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 29. 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, 11 de Enero, 22 de Marzo, 1º de Mayo, 17 de Mayo, 14 de Junio, 5 de Julio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 16 de Agosto, 18 de Octubre, 1º de Noviembre, 15 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 sean en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades sean el domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (*Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983*).

PARAGRAFO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales 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*).

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL

ARTICULO 30. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (*artículo 185, C.S.T.*).

ARTICULO 31. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 11 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.

ARTICULO 32. Cuando por motivos de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva, o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (*artículo 178 C.S.T.*).

CAPITULO XI

DESCANSO HABITUAL

ARTICULO 33. Hace referencia al descanso remunerado que tienen los trabajadores cuando por motivos de fuerza mayor o caso fortuito la empresa suspendiere sus labores.

CAPITULO XII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 34. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (*artículo 186, numeral 1º, C.S.T.*).

“Vacaciones remuneradas duración”: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad tienen derecho a gozar de veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que el empleado deberá hacer con las vacaciones escolares.

Para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, no deben compensarse en dinero las vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo. Queda así mismo prohibida la acumulación de vacaciones para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, quienes

deberán disfrutarlas en su totalidad durante el período de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año trabajado.

ARTICULO 35. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa 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. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le corresponderán las vacaciones (*artículo 187, C. S.T.*).

ARTICULO 36. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (*artículo 188, C.S.T.*).

ARTICULO 37. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (*artículo 189, C.S.T.*).

ARTICULO 38.

- a) En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- b) Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
- c) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (*artículo 190, C.S.T.*).

ARTICULO 39. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 40. 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 5º.*).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (*artículo 3º, parágrafo, Ley 50 de 19*).

CAPITULO XIII

PERMISOS Y LICENCIAS.

ARTICULO 41. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de la empresa, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
- b) 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.
- c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- d) Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (*Numeral 6º artículo 57 C.S.T.*).
- e) Lo estipulado en la Ley 1468 de 2011 (Ley María).

- f) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de Dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso (Ley 1468 de 2011).
- g) Lo estipulado en la Ley 2114 de 2021 (Licencia parental compartida y licencia parental flexible).
- h) Autorización de permisos y licencias. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante el Gerente de la empresa, bien sea mediante solicitud verbal o escrita, con por lo menos dos días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de improviso. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad al evento.

PARAGRAFO 1: Trámite de los permisos y licencias. Una vez recibida la solicitud de permiso, el Gerente evaluará, si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados en el presente artículo, procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la compañía para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión. Cualquier duda se consultará con el Gerente. En todos los casos quien conceda el permiso comunicará a la empresa el permiso concedido para efectos del control de ausentismo.

PARAGRAFO 2: Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.

PARAGRAFO 3: Permisos no remuneradas: los permisos y licencias no establecidos en el presente artículo como obligatorios, podrán ser descontados por la empresa del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del empleado que lo solicita. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supera las 4 horas laborales se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.

DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PROTECCION AL MENOR LACTANTE

ARTICULO 42. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 a 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cabe recordar que en caso de parto múltiple la licencia se

ampliara dos semanas mäs y en caso de muerte de la madre el empleador del padre le concederä una licencia de duraci3n equivalente al tiempo que le faltaba a la madre.

ARTICULO 43. Documentaci3n requerida para el disfrute de la licencia:

Para los efectos de la licencia de que trata este artıculo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado m3dico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicaci3n del dıa probable del parto, y
- c) La indicaci3n del dıa desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. (Numeral 3 art. 1 de la ley 1882 del 04 de Enero de 2017).

NOTA: Los anteriores, no exime al empleador de solicitar las que sean necesarias a fin de hacer efectivo el derecho.

ARTICULO 44. Extensi3n de Prerrogativas:

Todas las provisiones y garantıas establecidas en la presente ley para la madre biol3gica, se hacen extensivas en los mismos t3rminos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del reci3n nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo despu3s del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del ni1o le concederä una licencia de duraci3n equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. (Numeral 4 art. 1 de la ley 1882 del 04 de Enero de 2017).

ARTICULO 45. La Licencia De Maternidad Para Madres De Ni1os Prematuros:

Para estos efectos, se tendrä en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a t3rmino, las cuäles serän sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliarä en dos (2) semanas mäs. (Numeral 5 art. 1 de la ley 1882 del 04 de Enero de 2017).

Para estos efectos, se deberä anexar al certificado de nacido vivo y la certificaci3n expedida por el m3dico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a t3rmino, con el fin de determinar en cuäntas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinarla multiplicidad en el embarazo. (Numeral 6, parägrafo 3°, del art. 1 de la ley 1882 del 04 de Enero de 2017).

ARTICULO 46. Goce y disfrute de la licencia de maternidad: La trabajadora que haga uso de la licencia en la 3poca del parto tomarä las

dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera: *(Numeral 6 art. 1 de la ley 1882 del 04 de Enero de 2017)*.

- a) Licencia de maternidad preparto, Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.
- c) De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma. *(Numeral 6, párrafo 1°, del art. 1 de la ley 1882 del 04 de Enero de 2017)*.

LICENCIA DE PATERNIDAD

ARTICULO 47. LICENCIA DE PATERNIDAD *(Numeral 6, párrafo 2°, del art. 1 de la ley 1882 del 04 de Enero de 2017)*: El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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

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

PARAGRAFO 1. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el

médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

PARAGRAFO 2. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente. Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente párrafo.

PARAGRAFO 3. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo. El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este párrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

LICENCIA POR LUTO

ARTICULO 48. Artículo 57 numeral 10. Adicionado por la ley 1280 de 2009. El empleador Concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco días (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. La grave calamidad doméstica mencionada en el párrafo anterior no incluye la licencia por luto que trata este numeral.

LICENCIA POR EL EJERCICIO DEL SUFRAGIO

ARTICULO 49. 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.

LICENCIA DE JORNADA FAMILIAR

ARTICULO 50. Los empleadores deben organizar y realizar una jornada familiar correspondiente en tiempo, a la jornada en la que habitualmente laboran los trabajadores, en cada semestre del año, en la que sus empleados o trabajadores compartan con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la Caja de Compensación Familiar en la que se encuentra afiliado el empleador, y debidamente adecuado para garantizar la participación de todos los miembros de la familia, entre ellos, niños, niñas y adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad.

PARAGRAFO 1. La jornada familiar podrá realizarse cualquier día de la semana. Si las actividades de fortalecimiento familiar se realizan por fuera de la jornada de trabajo, su asistencia no generará pago de horas extras a favor del trabajador.

PARAGRAFO 2. El empleador podrá establecer el sitio y la forma de realización de la jornada, por áreas de trabajo o por turnos, para no impedir el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

PARAGRAFO 3. En caso de que los miembros de un mismo núcleo familiar se encuentren laborando en diferentes empresas, el trabajador y su familia

deberán elegir una sola jornada semestral familiar, a la cual asistir, lo cual se notificará a los correspondientes empleadores.

ARTICULO 51. *Asistencia voluntaria.* La asistencia a las actividades de integración familiar será voluntaria. Si el empleador facilita, promueve y gestiona la jornada familiar y el trabajador decide de manera voluntaria que no asistirá, no podrá solicitar el reconocimiento de compensación alguna o reconocimiento de un día libre.

ARTICULO 52. *Reconocimiento de jornada de descanso.* El empleador en todo caso promoverá que los trabajadores y sus familias asistan a la jornada familiar. Sin embargo, en caso de no ser posible realizarla, posibilitará que sus trabajadores gocen del descanso equivalente a la jornada laboral.

PARAGRAFO 1. Para el disfrute de esta jornada el empleador podrá establecer el sitio y la forma de realización de la jornada, por áreas de trabajo o por turnos, para no impedir el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

PARAGRAFO 2. El empleador podrá acordar con el trabajador un horario laboral complementario con el fin de compensar la jornada destinada a la integración familiar. Las jornadas compensatorias deberán gozar de flexibilidad y deberán ajustar a las condiciones del trabajador.

ARTICULO 53. *Relación Laboral y demás formas de vinculación.* El empleador deberá incluir en la jornada familiar a su personal vinculado mediante contrato laboral. Parágrafo. Las empresas de servicios temporales deberán desarrollar la jornada familiar, de la que trata el presente decreto con su personal de planta y en misión.

CAPITULO XIV

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 54. 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 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 C.S.T y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) S.M.M.L.V, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) S.M.M.L.V., 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 quedara 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 ésta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (*artículo 18, Ley 50 de 1990*).

ARTICULO 55. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (*artículo 133, C.S.T.*).

ARTICULO 56. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese (*artículo 138, numeral 1º, C.S.T.*).

PERIODOS DE PAGO: QUINCENALES

ARTICULO 57. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos en moneda legal. 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, C.S.T.*).

CAPITULO XV

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

ARTICULO 58. 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 riesgos laborales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 59. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S., A.R.L., a través de la I.P.S., a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 60. Estando vigente la relación laboral no se podrá desafiliar al trabajador ni a sus beneficiarios de los servicios de salud, cuando hubiera mediado la correspondiente retención de los recursos por parte del empleador y no hubiera procedido a su giro a la entidad promotora de salud.

ARTICULO 61. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 62. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamiento 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.

ARTICULO 63. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo SG-SST e higiene y

seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo, en general y en particular a las que ordene SOLSERVIS TRANSPORTES SAS para la prevención de enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo SG-SST de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (artículo 91, literal B Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 64. En caso de accidente de trabajo, el Coordinador HSEQ u operacional, jefe del área, o sus representantes, ordenaran inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, mientras el afectado es trasladado al centro médico asistencial más cercano y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S. y la A.R.P.

ARTICULO 65. En caso de accidente no mortal, aún el más leve incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 66. SOLSERVIS TRANSPORTES SAS no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 67. De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTICULO 68. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata éste capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

CAPITULO XVI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 69. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Recibir órdenes o instrucciones.
2. Respeto y subordinación a los superiores.
3. Guardar lealtad para su empresa.
4. Respeto a sus compañeros de trabajo.
5. Procurar completa armonía e inteligencia con los superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en ejecución de las labores.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general en SOLSERVIS TRANSPORTES SAS.
7. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de mejor manera posible.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundamentada, cometida y respetuosa.
9. Ser verídico en todo caso.
10. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo en general, con su verdadera intención que es todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio de SOLSERVIS TRANSPORTES SAS en general.
11. Cumplir las Normas de Seguridad y salud Ocupacional de su empresa.
12. Someterse y cumplir con el horario de trabajo programado.
13. Hacer buen uso de las máquinas, equipos y herramientas de trabajo.
14. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
15. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe

desempeñarlo, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

16. Cumplir con la política de seguridad de la empresa.

17. Mantener la confidencialidad de todo tipo de información relacionada con EL EMPLEADOR que reciba o conozca en la ejecución de sus labores, de igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo previa autorización de la Gerencia.

18. Los administradores de la empresa, de las agencias o sucursales de SOLSERVIS TRANSPORTES SAS responderán solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo o culpa ocasionen a la sociedad, a los socios o a terceros.

No estarán sujetos a dicha responsabilidad, quienes no hayan tenido conocimiento de la acción u omisión o hayan votado en contra, siempre y cuando no la ejecuten.

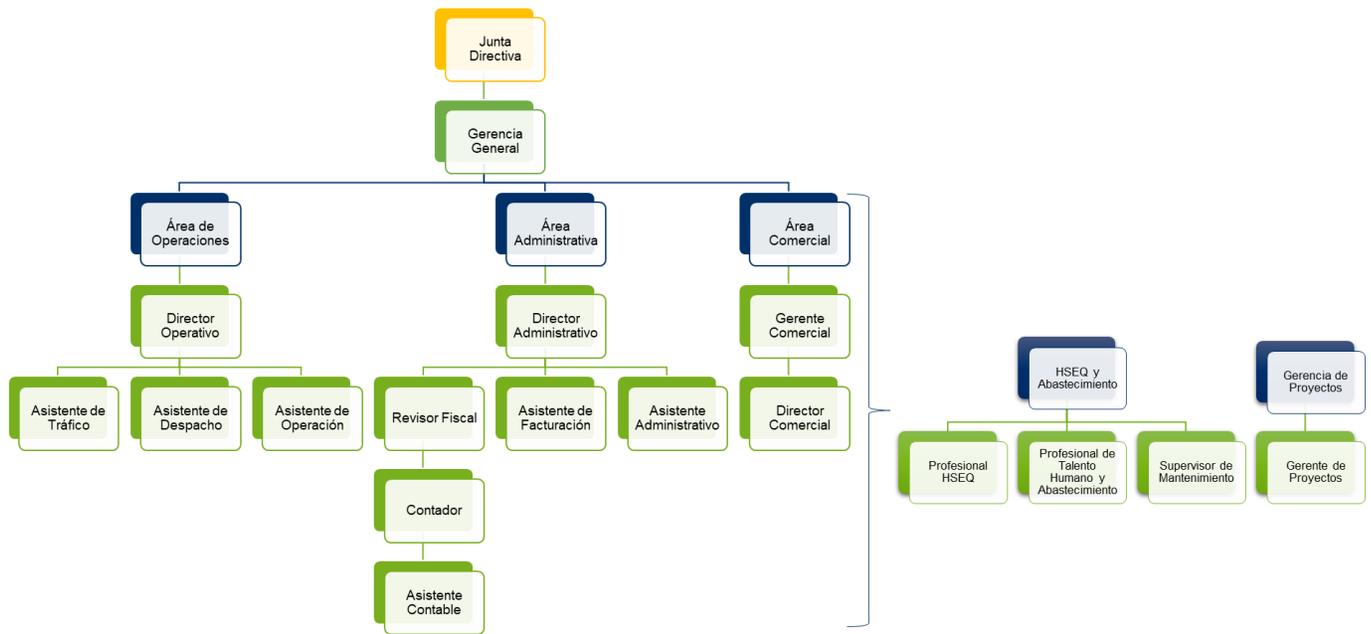
En los casos de incumplimiento o extralimitación de sus funciones, violación de la ley o de los estatutos, se presumirá la culpa del administrador.

PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la relación del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (*artículo 126, parágrafo C.S.T.*).

CAPITULO XVII

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 70. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:



PARAGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

1. Gerente.
2. Dirección Administrativa.
3. Coordinador de HSEQ & Recursos Humanos.

CAPITULO XVIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 71. Numerales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T. De acuerdo con el tipo de industria, las mujeres y los menores de edad, no pueden realizar cierto tipo de labor, ya que atentan contra su salud y pueden afectar su moralidad.

ARTICULO 72. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (*ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.*)

ARTICULO 73. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos como pañoleros o fogoneros en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones

de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. *(Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).*

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral *(artículo 243 del decreto 2737 de 1989).*

CAPITULO XIX

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 74. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 21 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal vigente (*artículo 57 C.S.T.*).
15. SOLSERVIS TRANSPORTES SAS adecuará los horarios laborales, concediendo en total (8) horas laborales semestrales o en su defecto un día semestral de la jornada laboral, con el fin que los trabajadores tengan un tiempo para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia. (Artículo 5A. Adicionado por la Ley 1857 de 2017, artículo 3º).
16. Que entre las partes se acuerda que cualquier registro recaudado a través de medios de grabación, de audio o video, o grabación de llamadas o registro de actividades en equipos, o conversaciones por WhatsApp con supervisores o en grupos de trabajo, puede ser usado como prueba dentro de procesos disciplinarios o procesos judiciales.

17. ARTICULO 75. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato de trabajo.
2. Recibir, acatar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo en general, que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar

perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar buena conducta en todo sentido, obrar con espíritu de leal colaboración y cumplimiento de la disciplina general de SOLSERVIS TRANSPORTES SAS.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Respeto a sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.
8. Procurar completa armonía con los superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en ejecución de las labores.
9. Cumplir las Normas y disposiciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
10. Someterse y cumplir con el horario de trabajo programado.
11. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
12. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñarlo, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
13. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
14. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
15. Observar, atender y aplicar las medidas higiénicas prescritas por el médico ocupacional de SOLSERVIS TRANSPORTES SAS o por las autoridades del ramo; y las órdenes preventivas de accidente y/o enfermedades profesionales.
16. Observar con suma diligencia y cuidado las indicaciones y órdenes preventivas de accidente o enfermedad laboral.
17. Observar y cumplir cabalmente con las políticas, protocolos, consignas y/o procedimientos de la empresa.
18. Asistir puntualmente a las capacitaciones citadas y/o programadas por la empresa.
19. Diligenciar diaria y correctamente la lista de chequeo de los vehículos de propiedad o posesión de SOLSERVIS TRANSPORTES SAS. antes de su utilización o manejo.
20. Los superiores jerárquicos o jefes inmediatos del personal de la empresa deben velar por el correcto uso de los uniformes y/o ropa de trabajo por parte de su personal dependiente, las faltas a las

disposiciones impartidas sobre los uniformes deben ser informadas por escrito a la Coordinación Administrativa y/o Gerencia.

21. 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.).
22. Cumplir a cabalidad con las disposiciones y preceptos del Reglamento Interno de trabajo.
23. Cumplir a cabalidad lo dispuesto en la política de seguridad de la empresa.
24. Que el manejo de la información de la empresa a la cual tiene acceso sea manejado con absoluto sigilo.
25. Velar por el orden y la limpieza en su área de trabajo.
26. Portar adecuadamente dotación correspondiente a la suministrada por la empresa, camisa manga larga, pantalón y botas. Para el personal Administrativo los días lunes-miércoles-viernes se porta uniforme con camisa azul clara, los días martes y jueves se porta uniformé con camisa de jean y los días sábados con camibuso, es permitido el ingreso jean particular (sin rotos, ni taches) y con tenis (calzado cerrado). Para el personal Operativo (conductores) se deberá portar uniforme con camisa de jean.

DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 76. La empresa establecerá las medidas necesarias para garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de los trabajadores y terceros mediante la prevención y eliminación de las causas de accidentes, así como la protección de instalaciones y propiedades de la institución.

ARTÍCULO 77. La empresa desarrollará acciones que permitan prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales tratando de atender, en lo posible los riesgos inherentes a su ocupación.

ARTÍCULO 78. Los trabajadores están obligados a cumplir las siguientes normas de higiene y seguridad:

- a. Cuidar y dar uso apropiado a los equipos que la institución le hubiera proporcionado para su protección, así como los bienes que estuviesen bajo su responsabilidad.
- b. Conservar su lugar de trabajo ordenado y limpio.
- c. Usar correctamente los servicios higiénicos, en resguardo de la salud e higiene del personal.
- d. Desconectar y/o apagar las máquinas, equipos y fluido eléctrico al término de su labor diaria; así como mantener cerradas las conexiones de agua de la institución.

- e. Abstenerse de operar equipos y herramientas para los cuales no tiene capacitación y entrenamiento.
- f. En el caso de vehículos, mantenerlos limpios y estar pendientes del correcto mantenimiento.

ARTÍCULO 79. Está terminantemente prohibido al personal no autorizado, portar armas de cualquier tipo dentro de la institución.

ARTÍCULO 80. La empresa realizará exámenes médicos, de ingreso, periódicos, de pos-incapacidad, reubicación laboral, y de retiro con la finalidad de preservar la salud y prevenir al personal de cualquier tipo de enfermedad.

CAPITULO XX

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 81. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de 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 del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 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.
 - c) El banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter 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 separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de esto será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (*artículo 59, C.S.T.*).

ARTICULO 82. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del lugar de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Dar uso diferente a vehículos, maquinarias y equipos de la empresa. Sin permiso del empleador.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
5. Fallar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (*artículo 60, C.S.T.*).

CAPITULO XXI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 83. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato individual de trabajo (*artículo 114, C.S.T.*).

ARTICULO 84. Se establecen las siguientes clases de Faltas Leves y sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión definitiva del contrato.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez, terminación del contrato con justa causa.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, causal de terminación definitiva del contrato.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- e) Utilizar equipos de comunicación mientras se conduce por primera vez, genera suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

- f) Asumir comportamientos que pongan en riesgo su integridad o la de los compañeros de trabajo, así no causen perjuicios al empleador.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumpla sus obligaciones.

ARTICULO 85. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Negarse reiteradamente a la prestación de un servicio (para el caso de conductores).
- f) Agredir verbalmente y/o físicamente a sus compañeros y/o usuarios de nuestros servicios.
- g) Dar uso diferente de nuestra maquinaria y equipo.
- h) Infringir reiteradamente las normas de tránsito.
- i) Hacerse acreedor de un comparendo de tránsito mientras está desarrollando actividades laborales para la organización por consecuencia de conductas personales.
- j) El presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

Será causal de despido unilateral por parte del empleador con base en lo estipulado en el numeral 6 del Art 62 del CST.

ARTICULO 86. Constituyen Faltas Especificas:

Son aquellas que están directamente relacionadas con la función o actividad de cada trabajador, ya que depende del cargo para el cual fue contratado y estas se encuentran dentro del manual de funciones y dentro del contrato laboral.

En cualquiera de las hipótesis de faltas graves o específicas se dará por terminado unilateralmente y sin indemnización su contrato de trabajo.

La modificación se incluye en este artículo en atención a que son faltas relacionadas solo con la actividad ejecutada por los conductores, por lo que se le adicionaría a esta cláusula, los siguientes literales:

- a) No dar cumplimiento al proceso de legalización de viaje implica el pago de una multa correspondiente a veinte mil pesos mcte (\$20.000).
- b) La imposición de comparendos por desacatar las normas de tránsito, transporte y seguridad vial implica llamado de atención con copia a la hoja de vida y el pago del comparendo y multas impuestas por las autoridades competentes, el valor por concepto de pago de la multa y comparendo impuesto será descontado del contrato de trabajo suscrito con la empresa, en donde el trabajador acepta el descuento precitado.
- c) Los daños al vehículo asignado por responsabilidad, descuido y negligencia del trabajador deberán ser asumidos éste quien dentro de sus obligaciones contractuales autoriza que se efectúe el respectivo descuento del salario pactado.

CAPITULO XXII

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

ARTICULO 87. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, expresando los motivos y allegando las pruebas que considere necesarias, a fin de demostrar su inocencia. Todo o anterior, teniendo en cuenta su derecho a la defensa, consagrado en el *(artículo 29 de la C.N.)*.

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.)*.

ARTICULO 88. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo *(artículo 115, C.S.T.)*.

CAPITULO XXIII

FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 89. La empresa, dando cumplimiento a la sentencia C-593 de 2014, deberá abrir un procedimiento disciplinario al trabajador, citarlo a descargos e indicarle previamente cuales fueron los motivos por los cuales se le está citando y una vez escuchado y verificadas las pruebas, puede imponer la sanción, la cual debe ser acorde con la falta cometida.

CAPITULO XXIV

RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITE

ARTICULO 90. Cuando los trabajadores, tengan algún tipo de observación respetuosa de carácter administrativo, puede acudir ante el líder de Gestión Humana.

ARTICULO 91. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de GERENTE quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

CAPITULO XXV

DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES

ARTICULO 92. Este capítulo explica y deja claro que la empresa no reconoce ningún tipo de pago adicional al salario pactado con los trabajadores y si en algún momento y por alguna razón los llegara a entregar, estos se consideran como no constitutivos de salario, por lo tanto, no harán parte del factor prestacional.

CAPITULO XXVI

TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 93. Hace referencia a las faltas que la empresa considera específicamente como graves y que pueden ser justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo aun por primera vez.

CONDICIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES EN EL MANEJO DE INFORMACIÓN, EQUIPOS Y DOCUMENTOS

ARTÍCULO 94. Todos los trabajadores de la empresa deberán acatar a cabalidad las normas que a continuación se expiden en cuanto al manejo y cuidado de equipos, instrumentos, documentos e información suministrados por la empresa y/o a los cuales se tenga acceso en virtud del desarrollo de la actividad para la cual hayan sido contratados, dejando expresamente consignado que la violación de cualquiera de las presentes disposiciones será considerada como **falta grave**:

ARTÍCULO 95. CONFIDENCIALIDAD: Para todos los efectos del presente reglamento; se entiende como “propiedad” toda la información calificada como confidencial por parte de la empresa, dentro de la cual se encuentran, a manera de ejemplo pero sin limitarse a ellas: las fórmulas, los procesos, las herramientas, los diseños, las aplicaciones, los desarrollos, las invenciones, los productos, los subproductos, los componentes, los materiales, y/o todos los demás activos tangibles e intangibles con valor comercial, aun programas de “hardware” o de “software” que, directa o indirectamente sean suministrados por el empleador a el trabajador en virtud o con relación al objeto y ejecución de los contratos de trabajo, o aquellos que el trabajador desarrolle en virtud de la ejecución de los contratos de trabajo que haya suscrito o celebrado con la Empresa.

Así mismo, será “propiedad” toda la propiedad industrial, intelectual, artística y/o científica, incluyendo, pero sin limitarse a derechos, marcas, patentes, derechos de autor, invenciones y/o secretos industriales (en lo sucesivo “Derechos de Propiedad Intelectual) y/o seguridad, permanecerán de la exclusiva, única y valiosa propiedad del empleador.

Los documentos, operaciones, procesos, y demás datos inherentes a la actividad del empleador y a los cuales puedan tener acceso, directa o indirectamente los trabajadores, son propiedad exclusiva de la Empresa y por tanto los trabajadores no podrán utilizarlos en su favor, o en el de terceras personas o darlos a conocer por vía alguna, obligándose los trabajadores a guardar absoluta reserva al respecto. De igual manera, los trabajadores se obligan a mantener estricta confidencialidad sobre la información básica de los clientes de la empresa; así como la de los clientes de los clientes de la empresa, incluyendo, pero sin limitarse a ello, la información relacionada con sus cuentas bancarias y/o crediticias, números de tarjetas de crédito y/o débito, y los dineros y/o cuentas y/o contratos que administra la empresa en beneficio

de los clientes de esta última, información a la cual pueden tener acceso los trabajadores en desarrollo del contrato de trabajo que posean con la empresa. La información mencionada anteriormente será utilizada exclusivamente para el desarrollo del objeto del citado contrato de trabajo, dejando clara y expresamente consignado que el incumplimiento de la obligación de confidencialidad se considera como falta grave; haciendo responsable al trabajador por los perjuicios que se causen, directa o indirectamente a la empresas y/o los clientes de esta última sin que ello impida la iniciación de las acciones penales, administrativas y civiles correspondientes. La obligación establecida en este artículo se mantendrá vigente, incluso después de la terminación del contrato de trabajo. Así mismo, los trabajadores deberán (toda vez que a ello están obligados) restituir a el empleador, una vez ejecutados los servicios objeto del contrato de trabajo, toda la información recibida de éste o por cuenta de éste, en virtud del mismo. Las obligaciones de confidencialidad establecidas en el presente artículo se refieren especialmente pero no de manera excluyente, a la información correspondiente a la base de datos de clientes del empleador y todos y cada uno de los negocios y/o actividades que este último adelante.

ARTÍCULO 96. En desarrollo de la obligación de confidencialidad y manejo de la información, todos los trabajadores de la empresa están obligados a:

- a) Mantener estricta confidencialidad sobre cualquier documento y/o información contenida en cualquier medio conocido o por conocerse que sea proporcionado por la empresa, o cualquiera de las personas naturales y/o jurídicas a las cuales la empresa les preste cualquier tipo de servicios, o con quienes tenga cualquier relación. Esta obligación permanecerá vigente incluso con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, y que recaerá adicional a lo establecido anteriormente, sobre cualquier información que el trabajador conozca en ejecución o con ocasión del contrato que tenga celebrado con la Empresa.
- b) No revelar, exhibir y/o dar a conocer a terceros, datos, procedimientos y/o información de naturaleza administrativa, financiera, comercial, contable y/o de cualquier otra índole a la que tuviera acceso de cualquier forma con motivo o con ocasión de su vinculación laboral, bien sea que la información sea de la empresa o de los terceros a los cuales éste les presta o les llegare a prestar sus servicios, o con quienes tenga cualquier relación.
- c) No revelar, ni dar a conocer a ningún tercero ni a otros trabajadores de la empresa, información y/o documento alguno que haya recibido o esté por recibir por virtud de la ejecución del contrato laboral, así como que reciba o esté por recibir de cualquier tercero que se encuentre vinculado

- o se llegue a vincular con la Empresa, sin la previa y expresa autorización por escrito del empleador.
- d) No conservar copia de la información relacionada o no directa o indirectamente, con las funciones de su cargo, en medio físico, magnético, electrónico o de cualquier otra clase, una vez finalizada la relación laboral existente entre las partes.
 - e) Utilizar los datos e información a la que tenga acceso, única y exclusivamente para cumplir con las obligaciones contractuales establecidas con el empleador.
 - f) Observar y adoptar cuantas medidas de seguridad sean necesarias para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos y demás información confidencial, así como adoptar en el futuro, cuantas medidas de seguridad sean exigidas por las leyes y demás normas destinadas a la protección e integridad de la información confidencial y el tratamiento automatizado de los datos.
 - g) En caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, devolver a el empleador todos los documentos, equipos, instrumentos, información y/o elementos que le hayan sido entregados directa o indirectamente para el cumplimiento de sus funciones.

PARÁGRAFO: Los trabajadores establecerán sistemas de protección de la información suministrada por la empresa, la cual mantendrá debidamente protegida contra cualquier riesgo, incluida la destrucción, desvío ó pérdida que ponga o pueda poner la información en conocimientos de terceros, o propicie situaciones de fraude, sustracción o alteración de la información de la empresa. Como consecuencia de lo anterior, los trabajadores se obligan a seguir todos los requerimientos, de los estándares corporativos de la seguridad de la información, establecidos por la empresa o sus representantes.

En el evento en que el trabajador tenga acceso a los sistemas de la empresa o sus directivas, el trabajador está obligado a no utilizar los mismos para propósitos diferentes al desarrollo y prestación del servicio. En ningún evento, los trabajadores podrán utilizar los sistemas de la empresa para desarrollar o procesar información para cualquier persona o entidad diferente a la empresa y/o sus clientes.

Los trabajadores no violarán o intentarán violar el sistema de seguridad u obtener o intentar obtener acceso a cualquier información o programa, diferente al que se le ha concedido acceso por escrito. En el evento en que el trabajador accidentalmente obtenga acceso a este tipo de información, dará

aviso inmediato a su jefe inmediato y, por ningún motivo copiará o utilizará en cualquier forma dicha información.

Cualquier violación a esta obligación es considerado como falta grave en los términos del numeras 6º del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogo el artículo 62º del C.S.T., lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable a el trabajador, quedando en todo caso facultado el empleador o sus representantes para iniciar en contra del trabajador las acciones penales, civiles y/o comerciales que resulten viables de acuerdo con el ordenamiento legal vigente, con la finalidad de obtener la reparación de los perjuicios causados.

ARTÍCULO 97. PUBLICIDAD: Ningún trabajador podrá utilizar, sin previa autorización escrita del empleador, el nombre de este último con fines comerciales o de mercadeo y publicidad, salvo cuando se trate de cumplimiento de obligaciones legales y/o contractuales, para lo cual deberá mediar en todo caso autorización expresa y por escrito de la empresa. Cualquier violación a esta obligación es considerado como falta grave en los términos del numeras 6º del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogo el artículo 62º del C.S.T., lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable a el trabajador, quedando en todo caso facultado el empleador o sus representantes para iniciar en contra del trabajador las acciones penales, civiles y/o comerciales que resulten viables de acuerdo con el ordenamiento legal vigente, con la finalidad de obtener la reparación de los perjuicios causados.

ARTÍCULO 98. USO DE CORREO ELECTRÓNICO: En el evento en el que al trabajador le sea provista una cuenta de correo electrónico interna o externa del empleador, el trabajador se obliga a que dicha cuenta de correo será usada únicamente en caso de ser absolutamente necesario para ejecutar los servicios contratados y que dicha cuenta será inmediatamente cancelada a la terminación de la labor ejecutada. El uso inapropiado del correo electrónico será considerado como una **falta grave** y por lo tanto facultará al empleador para dar por terminado, por justa causa el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO: Se entenderá por uso inapropiado del correo electrónico cualquier uso que se realice por fuera de lo absolutamente necesario para la ejecución del servicio contratado, así como cualquiera de los siguientes usos, los cuales se mencionan en el presente artículo con un propósito indicativo, pero sin constituir una relación taxativa: El uso de la cuenta de correo electrónico para la transmisión de imágenes o textos consistentes en amenazas a la seguridad de personas y bienes, difamación étnica, calificativos

raciales, manifestaciones de odio, material sexual explícito, obscenidades o cualquier material que pueda ser interpretado como constitutivo de acoso u ofensivo para otros con base en la raza, religión, sexo, condición física, estatus material, edad, del individuo, o cualquier otra categoría legal protegida.

ARTÍCULO 99. USO DE SISTEMA DE COMPUTADOR: Los trabajadores están obligados a no utilizar los equipos de cómputo y/o programas de computador suministrados por la empresa para propósitos diferentes al desarrollo y prestación del servicio objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes. En ningún evento, el trabajador podrá utilizar los sistemas y/o equipos de la empresa para desarrollar o procesar información para cualquier persona o entidad diferente a la de la empresa.

PARÁGRAFO: Ningún trabajador violará o intentará violar el sistema de seguridad u obtener o intentar obtener acceso a cualquier información o programa, diferente al que se le ha concedido acceso por escrito. En el evento en que el trabajador accidentalmente obtenga acceso a este tipo de información, dará aviso inmediato al jefe inmediato y, por ningún motivo copiará o utilizará en cualquier forma dicha información.

CAPITULO XXVII

CAPITULO ESPECIAL PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 100. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

PARÁGRAFO: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

ARTÍCULO 101. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por 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.

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

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se 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.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (*Ver Sentencia de Octubre 16 de 2014, Rad. 2014-01359 del Consejo de Estado.*)

3. **Discriminación laboral:** (*Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013*), todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente 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 102. *Conductas atenuantes.* Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 103. *Circunstancias agravantes.* Son circunstancias agravantes:

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

ARTÍCULO 104. *Graduación.* Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

ARTÍCULO 105. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

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

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

ARTÍCULO 106. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (Corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006.)

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen

los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PARÁGRAFO 2. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración se entenderá como tolerancia de la misma.

PARÁGRAFO 3. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.
(Ver Art. 14, Resolución Min. Protección 2646 de 2008)

ARTÍCULO 107. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

PARÁGRAFO 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

ARTÍCULO 108. *Garantías contra actitudes retaliatorias.* A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

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

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

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

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

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 109. *Procedimiento sancionatorio.* Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

ARTÍCULO 110. *Temeridad de la queja de acoso laboral.* Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la

formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

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

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

CAPITULO XXVIII

DE LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 111. 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.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2.

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.

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.

CAPITULO XXIX

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 112. 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.

CAPITULO XXX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE SOLUCIÓN

ARTICULO 113. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral contemplados por la empresa constituyen actividades tendientes a regenerar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente de la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 114. En desarrollo al propósito al que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los mecanismos.

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

ARTICULO 115. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley.

1. El departamento de recursos humanos conocerá de las quejas presentadas por los trabajadores contra cualquier compañero de trabajo o personal jerárquico, mediante los cuales se denuncie la ocurrencia de hechos que puedan tipificar acoso laboral, de acuerdo con las modalidades descritas en el artículo 2 de la ley 1010 de 2006 (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral).
2. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la radicación de la queja, este departamento dará traslado de la misma al presunto autor del acoso con el fin de que rinda su versión, lo cual deberá hacer dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de traslado.
3. Recibida esta información, la persona designada por el departamento de Recursos Humanos adelantará la investigación administrativa que corresponda tendiente a establecer la veracidad de los hechos denunciados, investigación que se llevará a cabo dentro de los cinco (5)

días hábiles siguientes al recibo de la versión por parte del presunto autor del acoso, término que podrá ampliarse por este departamento, atendiendo las particularidades del caso.

4. Concluida la investigación administrativa y dependiendo sus resultados se citará a una reunión con la participación de la persona designada por el departamento de Recursos Humanos, el quejoso, el presunto autor del acoso y de considerarse necesario con el jefe inmediato de este último.
5. En esta reunión se definirán las medidas que deben adoptarse para finiquitar las conductas que hayan motivado la queja en el evento de haberse considerado como constitutivas de acoso, así como las medidas preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares.
6. De la misma manera y con base al resultado de la investigación administrativa, la empresa adoptará las medidas disciplinarias a que haya lugar contra el autor del acoso, de conformidad con lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo y en demás disposiciones legales aplicables.
7. En todo caso, el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas de acoso no impiden o afecta el derecho de quienes se consideren víctimas de acoso laboral, para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XXXI

DE LOS SUJETOS DE LA ACCION DISCIPLINARIA DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 116. Pueden ser sujetos de acoso laboral, los jefes, directivos, empleados de cualquier rango, excepto los prestadores de servicio.

CAPITULO ESPECIAL I

GARANTIA Y PROTECCION DE LOS MEDIOS TECNOLOGICOS. En este capítulo se explica que la empresa posee y puede poseer mas adelante, con el fin de proteger su información, videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales y podrá realizar en cualquier momento verificación

y monitoreo a fin de garantizar la correcta utilización de estos. Esto se rige a partir de la Reglamentación de Políticas y procedimientos para la protección de datos personales de SOLSERVIS TRANSPORTES SAS.

CAPITULO ESPECIAL II

POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS. Dentro de este capitulo se hace referencia a la prohibición taxativa que tienen los trabajadores estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas que alteren el estado de conciencia, el estado de ánimo la percepción y la capacidad de reacción, en razón de la labor que realizan.

CAPITULO ESPECIAL III

DE LA TERCERIZACION LABORAL. La empresa no contrata a través de terceros intermediarios, la contratación la hace directamente a través de la empresa.

CAPÍTULO XXXII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 117. Conforme lo establece la normatividad, este reglamento quedara a disposición de los trabajadores durante un término de 15 días para que sea leído y presentes las objeciones u observaciones que consideren pertinentes.

CAPITULO XXXIII

VIGENCIA

ARTICULO 118. Pasados los 15 días antes mencionados, el reglamento quedara en firme y se empezara a aplicar su contenido íntegro todo el personal de la empresa. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita. (*Artículo 121 C.S.T.*).

CAPÍTULO XXXIV

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 119. 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.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 120. La empresa se reserva el derecho de dictar normas y disposiciones que complementen, amplíen y/o adecuen el presente reglamento, a fin de mejorar su aplicación.

ARTÍCULO 121. Los casos no previstos y/o infracciones a normas laborales, morales o éticas que imperen en el centro de trabajo o que regulen el desenvolvimiento armónico de las relaciones laborales, no contemplados expresamente en el presente reglamento, serán resueltos en cada caso, atendiendo a las circunstancias, antecedentes, consecuencias u otros aspectos pertinentes, aplicándose los principios de razonabilidad y buena fe, el sentido común y la lógica; en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO XXXV

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 122. 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. Este reglamento ha sido elaborado conforme a la normatividad legal y no transgrede ningún derecho fundamental de los trabajadores y en especial lo consagrado en los (artículos 106, 108, 109, 111, 112 o 113, C.S.T.).

SOLUCIONES, SERVICIOS & TRANSPORTES S.A.S (SOLSERVIS TRANSPORTES S.A.S) está domiciliado en el Municipio de Barrancabermeja (Santander), dirección Calle 46 N° 24 – 49 Barrio El Recreo.