REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
EFICIENCIA Y SERVICIOS S.A.

Eficiencia y Servicios S.A., líder como Empresa de Servicios a nivel nacional está comprometida con la sostenibilidad, actúa como empresa socialmente responsable, contribuyendo éticamente al desarrollo de las regiones en donde opera, a través de la puesta en marcha de iniciativas que proporcionen valor agregado en beneficio de nuestros grupos de interés.

Este propósito está alineado con nuestra planeación estratégica, tomando como referencia los indicadores del Pacto Global de las Naciones Unidas, es así como nuestra política integral involucra la triple cuenta de la sostenibilidad, desde las dimensiones económica, social y ambiental, como eje transversal en todos los procesos.

CAPITULO I
DEFINICIONES
Empresa: EFICIENCIA Y SERVICIOS S.A.

Sucursal: Son sucursales los establecimientos de comercio abiertos por una sociedad, dentro o fuera de su domicilio, para el desarrollo de los negocios sociales o parte de ellos, administrados por mandatarios con facultades para representar a la sociedad (Art. 263 C.Co.)

Agencia: Son agencias de una sociedad sus establecimientos de comercio cuyos administradores carezcan de poder para representarla salvo autorización o poder especial. (Art. 264 C.Co).

Reglamento: El presente Reglamento Interno de Trabajo.

C.S.T: Código Sustantivo del Trabajo

A.R.L. Aseguradora de Riesgos Laborales

Trabajadores: Trabajadores

Trabajadores de Planta: Los trabajadores o trabajadores de planta son los que desarrollan sus actividades en las dependencias propias de la empresa.

Empresa Cliente: Se denomina empresa cliente, toda persona natural o jurídica que contrate la prestación de servicios con Eficiencia y Servicios S.A.

Responsabilidad Social Empresarial: Es un compromiso continuo y permanente que adopta la empresa para responder, a través de su gestión directiva, por la forma en que su actividad impacta las dimensiones social, económica, ambiental actuando éticamente para garantizar que este impacto genere el desarrollo humano y sustentable a todas las partes interesadas.

Grupos de Interés: Son todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial, y, por lo tanto, también tiene la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de estas. (Accionistas, Trabajadores, Proveedores, Estado, Medio Ambiente, Comunidad y Sociedad).

Pacto Global de las Naciones Unidas: Es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción es un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de los negocios y los mercados.

CAPITULO II
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **EFICIENCIA Y SERVICIOS S.A.** domiciliada en la Calle 77 No 14 -31 de la ciudad de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores, ya sea que estén ubicados en la ciudad de Bogotá o en cualquier parte del territorio nacional.

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

CAPITULO III
CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 2. Quien aspire a tener un cargo en la Empresa **EFICIENCIA Y SERVICIOS S.A.** debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

a) Hoja de vida actualizada con fotografía reciente.
b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía, si es extranjero debe presentar cédula de extranjería y/o pasaporte con visa de trabajo para la actividad para la cual ha solicitado el puesto.
c) Certificado de los dos (2) últimos empleadores con quienes haya trabajado en el que conste tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada, salario devengado y motivo del retiro.

d) Copia de certificados académicos o diplomas.
e) Todos aquellos que se consideren necesarios en razón al perfil del cargo a desempeñar.
f) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo 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.

PARÁGRAFO PRIMERO.- EFICIENCIA Y SERVICIOS S.A. podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesen 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. artículos1° y 2°, Convenio No 111 de la O.I.T. 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) certificado de antecedentes disciplinarios el Decreto Ley Antitrámites 019 de 2012 art. 93, entre otros.

PARÁGRAFO SEGUNDO: CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS: De conformidad con lo establecido en la Resolución 6045 de 2017 Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE), el aspirante extranjero, deberá cumplir a cabalidad los requerimientos establecidos para su contratación de conformidad con cada visado y homologación de títulos.

Ahora bien, de acuerdo a nuestra legislación, todos los trabajadores sin consideración a su nacionalidad, gozan de las mismas garantías y derechos en materia laboral (Artículo 2° Código Sustantivo del Trabajo), salvo las limitaciones que establezca la Constitución o la ley (Artículo 100 de la Constitución Política de Colombia). En esta medida, el trabajador extranjero tiene derecho a recibir los mismos beneficios que reciben los trabajadores nacionales de la empresa.

CAPITULO IV
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el 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 años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (L 188/59, art 2°).

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.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por cien (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante la fase lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el estado y trabajadores aprendices del SENA.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para en los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum, de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ARTÍCULO 4. Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o formas que la condicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número

de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación.
b) La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
c) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 2838 de 1960;
d) El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se en tiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se orienta a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejemplo, auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.). Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobre de población que carecen de, o tiene bajo niveles de educación formal y experiencia.

PARÁGRAFO: En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTÍCULO 5. Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeña. Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

PARÁGRAFO: Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

ARTÍCULO 6. Cuotas de aprendices en las empresas. 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 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre quince (15) u veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la empresa, quién contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada de demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederá los recursos de ley.

PARÁGRAFO: La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contara con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley (L787/2002, art 33).

ARTÍCULO 7. Monetización de la cuota de aprendizaje. Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

ARTÍCULO 8. Selección de aprendices. 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 semi-calificada así como de disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi-calificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi-calificada, técnica o tecnológica.

PARÁGRAFO: Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTÍCULO 9. Listado de oficios materia del contrato de aprendizaje. Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

El SENA publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios u ocupaciones que requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución.

La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del SENA, de conformidad con lo establecido con la presente reglamentación.

ARTÍCULO 10. Entidades de formación. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

1. Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.
3. Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de esta ley.
4. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

PARÁGRAFO: Para los defectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 11. Reconocimientos para efecto de la formación profesional impartida directamente por la empresa. Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a los aprendices requerirán de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplirá las siguientes condiciones:

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
2. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
3. Garantizar directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los 30 días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciere, se entenderá aprobada la solicitud.

En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada con las razones por las cuales no se cumplen adecuadamente los requisitos o indicar de manera expresa las exigencias que deben ser subsanadas por la empresa para acceder a la autorización.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las empresas cuyos cursos sean autorizados por el SENA, deberán encontrarse a paz y salvo con la entidad de seguridad social, ICBF, SENA y Cajas de Compensación, por todo concepto y mantener esta condición durante todo el tiempo de la autorización.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 119 de 1994, el SENA ofrecerá regularmente programas de actualización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las empresas autorizadas, pagando el costo que fije el SENA.
PARÁGRAFO TERCERO: Las empresas que reciban autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitarán el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa.

ARTÍCULO 12. Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva. La empresa y la 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 tecnólogos será de un (1) año.

La duración de formación de los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

ARTÍCULO 13. Trabajadores con limitaciones. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que están obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores con limitación, mientras ésta subsista.

PARÁGRAFO: La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. (Ley 361 de 1997)

ARTÍCULO 14. Apoyo de sostenimiento. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un salario mínimo mensual vigente, en la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO: El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.
PARÁGRAFO TERCERO: En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva (L.789/2002, art 30).

ARTÍCULO 15. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARL que cobre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional (L.789/2002, art 30).

CAPITULO V
PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 16.- La Empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del colaborador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art.76 C.S.T.).
ARTÍCULO 17.- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, numeral 1° C.S.T.).
ARTÍCULO 18.- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y colaborador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Art. 7°, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 19.- 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 colaborador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo 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 (Art. 80 C.S.T.).

CAPITULO VI
CONTRATACIÓN LABORAL ESPECIAL
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 20.- Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos e igualmente a todas las prestaciones de ley (Art. 6°, C.S.T.).

CAPITULO VII
HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 21. Los horarios establecidos corresponden a un aspecto general, pero estos serán modificados tomando en consideración las necesidades de la empresa de acuerdo con su objeto social y tal como se establece en los contratos de trabajo; y de igual manera se resalta la posibilidad establecida por la Ley 789 de 2002 sobre la jornada flexible tal como se establece en el presente capítulo.

El horario de trabajo para los colaboradores en planta será el horario fijado por la Empresa tomando en consideración las necesidades de la Compañía, así como la ciudad donde desarrolla las actividades el personal.

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

A. TRABAJADORES DE PLANTA

En Bogotá:

DE LUNES A VIERNES:

En la mañana:	De 08:00 a.m. a 01:00 p.m.
Interrupción de la Jornada Laboral:	De 01:00 m a 02:00 p.m.
En la tarde:	02:00 p.m. a 06:00 p.m.
SABADOS CADA 15 DIAS:	De 09:00 am a 12 .m.

Con un periodo de descanso de 15 minutos en la jornada de la mañana.

PARAGRAFO PRIMERO: Se precisa que respecto del trabajo en día sábado, cada DIRECCIÓN determinará si su área prestará sus servicios en este día, lo anterior de acuerdo con las necesidades del servicio que se requiere sean cubiertas.

En Agencias y Sucursales:

DE LUNES A VIERNES:

En la mañana:	De 08:00 a.m. a 12:00 p.m.
Interrupción de la Jornada Laboral:	De 12:00 m a 2:00 p.m.
En la tarde:	2:00 P.M. a 6:00 P.M.
SABADOS:	De 08:00 am a 12 m.

PARAGRAFO PRIMERO: Se precisa que respecto del trabajo en día sábado, cada DIRECCIÓN determinara si su área prestará sus servicios en este día, lo anterior de acuerdo con las necesidades del servicio que se requiere sean cubiertas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 (art. 22 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO CUARTO: La hora de salida corresponderá a la hora en que el colaborador termine su jornada ordinaria de trabajo, la cual dependerá entre otras cosas de la misma hora de ingreso y del tiempo tomado para almorzar o consumir alimentos.

B. TRABAJADORES DE LAS OPERACIONES

El horario de trabajo para los trabajadores de las operaciones será fijado por la empresa en razón al servicio prestado, de acuerdo con las necesidades previstas para atender a la empresa cliente para la cual estén desarrollando sus funciones.

En Bogotá:

DE LUNES A VIERNES:

En la mañana:	De 08:00 a.m. a 12:30 p.m.
Interrupción de la jornada:	De 12:30 m a 1:30 p.m.
En la tarde:	1:30 P.M. a 6:00 P.M.
SABADOS CADA 15 DIAS:	De 08:00 am a 12 .m.

Para facilitar el descanso de los trabajadores de las operaciones en esta ciudad algunos sábados del mes, la empresa dispuso la organización de las labores en estos cada 15 días, tal como se estableció anteriormente, precisando que las horas laboradas que excedan la jornada máxima legal semanal, se tendrán en cuenta para compensar la semana en que se trabaja menos de 48 horas lo cual no generara recargos por trabajo suplementario o de horas extras.

En Agencias y Sucursales:

DE LUNES A VIERNES:

En la mañana:	De 08:00 a.m. a 12:00 p.m.
Interrupción de la jornada:	De 12:00 m a 2:00 p.m.
Entrada en la tarde:	2:00 P.M. a 6:00 P.M.
SABADOS:	De 08:00 am a 12 m.

PARAGRAFO PRIMERO. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art. 21, Ley 50 de 1990). Para efectos de cumplimiento de esta obligación, la empresa reconoce diariamente un tiempo de 30 minutos distribuidos de acuerdo a las necesidades de la compañía, tiempo remunerado y que el colaborador utiliza a su libre albedrío para actividades recreativas, culturales, o de capacitación entre otras.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa podrá disponer el uso de sistemas biométricos para controlar los cumplimientos en los horarios entradas y salidas del trabajador, cuando así lo considere convenientes, con observancia de lo establecido en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y las normas que la modifiquen, adicionen o complementen.

PARÁGRAFO TERCERO. La empresa podrá en cualquier momento modificar o reajustar los horarios de trabajo establecidos de acuerdo a las necesidades y exigencias que se presenten en el desarrollo de sus labores y con consentimiento del trabajador. Igualmente podrá organizar los horarios en turnos rotativos.

PARÁGRAFO CUARTO. JORNADA ESPECIAL: El empleador y el colaborador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana". (Art. 51, Ley 789 de 2002).

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Artículo 20 literal c Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO QUINTO. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. Art. 51 Ley 789/02) Modificó el enciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. (Artículo 161, numeral 3, literal c del C.S.T., modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).
b) El empleador y el colaborador 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.". (Art. 51, Ley 789 de 2002).

Del horario anterior quedan exceptuados:

a) En los trabajos autorizados para menores de dieciocho (18) años, las labores no pueden exceder de seis (6) horas diarias, de acuerdo con el artículo 161 del C.S.T.
b) Los que desempeñen cargo de dirección, confianza y manejo, deberán laborar lo que sea necesario para el cumplimiento de sus deberes.

PARÁGRAFO SEXTO: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789 de 2002 siempre y cuando sean autorizados por el empleador.

PARÁGRAFO SEPTIMO: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección y de confianza, ni para los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residen en el sitio de trabajo, los cuales deben trabajar todas las horas que sean necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna, pero esta excepción no los exonera de marcar tarjeta de entrada o cualquier otro control que interponga el patrono, sin que ello implique o signifique, en ningún caso, que a los ejecutivos o personal de confianza se les esté señalando un horario específico de labor o jornada de trabajo.

En los trabajos autorizados para menores de 18 años, las labores no pueden exceder de 6 horas diarias, de acuerdo con el artículo 161 del C.S.T.

PARÁGRAFO OCTAVO: los trabajadores, deberán encontrarse en su puesto de trabajo, listos para iniciar funciones, con todas sus herramientas, material de trabajo y demás implementos necesarios para el desarrollo de sus funciones en la hora establecida para el inicio del respectivo turno, de lo contrario, se considera retraso por parte del trabajador y este asumirá las consecuencias derivadas, contenidas en el capítulo XIII del presente reglamento.

ARTÍCULO 22. El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor o caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente sean indispensables trabajos de urgencias que deban efectuarse en las máquinas de dotación de la empresa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave. Esta aplicación constituye trabajo suplementario de sus horas extras.

ARTÍCULO 23. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turno de trabajadores, la Empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de 8 horas diarias, o en más de 48 horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de 8 horas diarias ni de 48 horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario ni de horas extras.

CAPITULO VIII
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 24. Trabajo ordinario y nocturno. El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Resolución 1846 del 18 de julio de 2017 que quedara así:

1. Trabajo Ordinario: Es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 09:00 p.m.
2. Trabajo Nocturno: Es el comprendido entre las 09:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 25. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Art.159 C.S.T.).

ARTÍCULO 26.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de dos casos señaladas en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse hasta por dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una entidad delegada por este. (Art. 1, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 27. Tasas y liquidación de recargos.

El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.

El trabajo extra diurno se remunera, con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro. (Art. 24, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 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 en que se han causado o más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 ordinal 2 C.S.T.).

PARÁGRAFO: La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 29. 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 28 de este Reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 (art. 22 Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO SEGUNDO. DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los colaboradores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art 23 ley 50 de 1990)

CAPITULO IX
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 30. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos v días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo colaborador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre, 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 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de Agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el colaborador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el numeral anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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

ARTÍCULO 31. EFICIENCIA Y SERVICIOS S.A. estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que si falten lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa.

Se entiende por justa causa, el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o caso fortuito; no tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiese sido prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 32. Disposiciones especiales

1. Solo podrán laborar, sin lugar a previa autorización de la empresa, en los días de descanso legal obligatorio, las personas que desarrollen las siguientes tareas.

a) En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico.
b) En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos.

2. El gobierno nacional especificará las labores a que se refieren los ordinales a y b del ordinal 1 de este artículo. (Art. 175, reformado por el art. 27 de la ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 33. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como parte del descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento por alguno por faltas al trabajo.

ARTICULO 34. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.- Artículo 26 de la Ley 789 de 2002 que modificó el Artículo 179 del C.S. T.:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el colaborador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el artículo 20 literal c de la Ley 50 de 1990. (Art. 26 Ley 789 de 2002)

PARAGRAFO PRIMERO. El colaborador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el Régimen Laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio "PARÁGRAFO PRIMERO Art 26 Ley 789 de 2002".

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

ARTÍCULO 35. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: Cuando se requiera trabajar en forma habitual o permanente en días domingos, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Art. 185 C.S.T.)

PARÁGRAFO: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. (Ley 789 de 2002, Art. 26)

ARTÍCULO 36. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo anterior. Pero cuando los trabajadores tengan que laborar habitualmente el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

ARTÍCULO 37. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no pueden ser reemplazados sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerará de acuerdo al artículo 42 del presente reglamento.

ARTÍCULO 38. El descanso semanal compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

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

ARTÍCULO 39. En caso de labores excepcionales que no pueden ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

PARAGRAFO. El descanso en los días domingo y los demás días expresados en el artículo 26 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. (Art. 25, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 40. DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DEL PARTO.

1. 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.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

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

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente
5. Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.
6. 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 18 semanas que se establecen en la presente ley.
7. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.
8. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de cinco (5) días hábiles, -duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
9. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad Preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato.
b) Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto.
c) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 16 semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.
Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

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

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

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente PARÁGRAFO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

PARÁGRAFO TERCERO: Para efecto de la aplicación del numeral 6 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.

CAPITULO X
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 41. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art. 186, numeral 1, C.S.T.)

PARÁGRAFO: Para los trabajadores menores de dieciocho (18) años, no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo. b). No se acumulará las vacaciones para los menores de dieciocho (18) años, quienes las disfrutarán en su totalidad durante el periodo de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año trabajado.

ARTICULO 42. 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 colaborador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al colaborador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones (Art.187 C.S.T.).

ARTICULO 43.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el colaborador no pierde el derecho a reanudarlas (Art.188 C.S.T.).

ARTICULO 44. La compensación de vacaciones puede operar conforme la Ley 1429 de 2010 por solicitud del colaborador siempre y cuando haya un mutuo acuerdo entre las partes, el cual tiene como punto de referencia las políticas de la empresa sobre el derecho o beneficio de vacaciones.

Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, por el tiempo efectivamente trabajado cualquiera que este sea. En todo caso para la compensación se tendrá como base el último

salario devengado por el trabajador. (Artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 45. Generalidades de las Vacaciones:

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

PARÁGRAFO: Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutarlas en su totalidad en tiempo, durante el año siguiente a aquél en que se haya causado.

Cuando se compense hasta por la mitad de las vacaciones para mayores de dieciocho (18) años, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo, se concede simultáneamente los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 46. La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas, si así se hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios se entenderá que se van a cumplir como un anticipo o abono.

ARTÍCULO 47. Durante el período de vacaciones el colaborador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el colaborador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 48. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada colaborador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Art. 5°, Decreto 13 de 1967).

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

CAPITULO XI
JORNADA FAMILIAR SEMESTRAL

ARTÍCULO 49. Ley 1857 del 26 de julio de 2017. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

PARÁGRAFO PRIMERO. La implementación de los tiempos establecidos por la norma para el personal de planta será incorporada a la Política de Bienestar, la cual será divulgada al personal para efectos de hacer efectivo el disfrute de los tiempos indicados en la Ley.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La implementación de los tiempos establecidos por la norma para el personal corresponderá a las jornadas definidas por la Empresa Cliente.

CAPITULO XII
PERMISOS

ARTICULO 50. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en. su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La consecución de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada por el empleador, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, pero el colaborador debe tener presente su compromiso y responsabilidad con la empresa a fin de tratar de ser lo más oportuno posible para no causar perjuicios.
2. 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.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan (numeral sexto, Artículo 6 CST).
4. Además de reconocer 5 días hábiles y remunerados por licencia de luto conforme a la Ley 1280 de enero de 2009 en los siguientes casos:

- Fallecimiento de cónyuge o compañero (a) permanente.
- Fallecimiento de un familiar siempre que esté dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad, y primero civil.

5. También se reconocerán 8 días hábiles y remunerados por licencia de paternidad establecidos en la Ley María (C – 174/09 y (C- 633/09) siempre y cuando en estos dos casos el colaborador cumpla con los requisitos y condiciones que establece la Ley.

PARÁGRAFO. Para los casos en los cuales el colaborador se encuentre en grave calamidad doméstica deberá dar aviso inmediato a la Empresa, anterior o posterior al hecho que la constituye según lo permitan las circunstancias. El permiso de que trata dicho numeral, tendrá un máximo de hasta dos días calendario, dependiendo de los hechos constitutivos de la calamidad y se requerirá que el trabajador allegue los soportes correspondientes que demuestren tal situación.

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

ARTÍCULO 51.- Formas y libertad de estipulación.

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

PARÁGRAFO: El salario mínimo legal correspondiente a la jornada máxima legal ordinaria fijada para los menores de 18 años de edad será igual al determinado por el gobierno nacional para los trabajadores mayores de 18 años de edad, según el artículo 18 de la ley 20/82, comprendido en el artículo 145 del C.S.T.

SALARIO INTEGRAL: No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas., cuando el colaborador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, en los términos del artículo 96 Ley 223 de 1995 y de acuerdo con el procedimiento de depuración de salario establecido.

Este salario no estará exento de las cotizaciones de la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se cancelarán con base en el 70% de acuerdo con lo establecido en la ley 789 de 2002.

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

ARTÍCULO 52. El salario puede convenirse todo en dinero o parte en dinero y parte en especie. Se entiende por salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que la empresa suministre al trabajador o sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en defecto se estimará parcialmente.

ARTÍCULO 53. Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con el de actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

PARÁGRAFO. Sin perjuicio de lo anterior la Compañía podrá definir y acordar con los trabajadores esquemas de flexibilización salarial, los cuales se implementarán con pleno cumplimiento de las garantías establecidas en favor de los colaboradores y serán incorporadas a la política de bienestar.

ARTICULO 54. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores. (Art. 133 C.S.T.)

ARTICULO 55. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el colaborador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Art. 138, numeral 1°, C.S.T.).

- PERIODOS DE PAGO: QUINCENALES

PARÁGRAFO. Se aclara que para los trabajadores y de conformidad con las solicitudes de la empresa Cliente, el pago será el pactado con el trabajador al momento de la firma de su contrato.
ARTICULO 56. El salario se pagará al colaborador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

ARTÍCULO 57. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127 del CST.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

ARTÍCULO 58. REGISTRO. Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.

El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

ARTÍCULO 59. Los colaboradores tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la Empresa Cliente que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la Empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus colaboradores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación. (Art. 79. Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO XIV
DOTACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 60. Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar en forma gratuita cada cuatro (4) meses el suministro de dotación, al empleado cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) salarios mínimos mensuales vigentes, los cuales se entregarán en las siguientes fechas calendario: 30 de abril, 30 de agosto y 20 de diciembre.

PARÁGRAFO: Tiene derecho a esta prestación el trabajador que, en las fechas de entrega de la suma anteriormente prevista, haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

CAPÍTULO XV
SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 61. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los colaboradores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, así mismo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión Integral de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SG – SST), y con el objeto de velar por la protección integral del colaborador

ARTÍCULO 62. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y/o ARL a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

PARÁGRAFO: Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de 18 años que no se encuentre afiliado a la EPS, éste último pagará la indemnización del caso y prestará los servicios de rehabilitación recuperando el costo de los mismos directamente del empleador y la cuenta de cobro que formule contra éste prestará mérito ejecutivo.

ARTÍCULO 63. Todo colaborador, 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 necesario para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso, determine la incapacidad y el tratamiento a que el colaborador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como justificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

PARÁGRAFO: El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al decreto 2531/65, artículo 7° numeral 15.

ARTÍCULO 64. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el medico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Empresa en determinados casos. El colaborador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a las prestaciones económicas por la incapacidad que sobrevenga a conciencia de esa negativa. (Art. 55, Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 65. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riegos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El colaborador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba el empleador o la EPS o IPS, en los periodos que estos fijen por medio de sus representantes, igualmente debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico de la empresa o de la EPS o IPS y en caso de que el trabajador se enferme debe seguir las instrucciones y tratamientos que estos ordenen.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El grave incumplimiento por parte del colaborador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentran dentro del Sistema de Gestión Integral de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente 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 para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Art. 91, Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 66.- En caso de accidente de trabajo, el colaborador, en el evento que sea viable, deberá informar inmediatamente al jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios a los miembros de la brigada de emergencia y reportar el accidente de trabajo a la ARL respectiva, quien le dará las indicaciones pertinentes. Si el evento es de gravedad y no se puede seguir el protocolo mencionado, se buscará por cualquier medio la intervención de la brigada de emergencia.

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima, pues solo 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional deberá ser reportado ante la Administradora de Riesgos Laborales que tenga el trabajador, dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento, diligenciando el FURAT, formato único de reporte de accidente de trabajo.

ARTÍCULO 67. En caso de accidente no mortal, aún el más leve incidente o de apariencia insignificante, el colaborador 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 lo dispuesto en la legislación vigente e indicara a su jefe

inmediato las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

PARAGRAFO. Sin excepción es obligación de los trabajadores informar a la empresa sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, independientemente de que sea de conocimiento de la empresa cliente dentro de las 48 horas siguientes a la ocurrencia del mismo o diagnóstico de la enfermedad.

ARTÍCULO 68. De todo accidente se llevará registro, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y en forma sintética de que éstos pueden declarar.

ARTÍCULO 69.- ESTADÍSTICAS DE RIESGOS LABORALES Todas las empresas y las entidades administradores de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ARTÍCULO 70.- La Empresa es responsable de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión Integral de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente de los colaboradores, en los términos de las leyes que rigen la materia.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los colaboradores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre con la Empresa Cliente se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones.

ARTÍCULO 71. Los trabajadores deberán ser afiliados por la empresa a una administradora de riesgos laborales.

PARÁGRAFO. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los sistemas generales de pensiones y salud, a través de las empresas promotoras de salud y administradores de pensión que ellos elijan (Art. 10, Decreto 1530 de 1996).

ARTÍCULO 72.- Las empresa deberá dentro de su **Sistema de Gestión Integral de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente,** establecer:

1. Inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la Empresa Cliente.
2. Los elementos de protección personal que requiera en el puesto de trabajo.
3. Las condiciones de seguridad e higiene industrial y medicina del trabajo que contiene el Sistema Integral de Gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente de la Empresa Cliente (Art. 11 del Decreto 1530 de 1996).

PARÁGRAFO. El incumplimiento de lo establecido en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la Empresa Cliente y el colaborador.

ARTÍCULO 73. El valor de la cotización para el Sistema General de Riesgos Laborales será la siguiente:

a. Para los trabajadores de planta, según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la Empresa.
b. Para los trabajadores ubicados en las operaciones, según la clase de riesgo en que se encuentre clasificado la operación o centro de trabajo (Art. 13 del Decreto 1530 de 1996).

ARTÍCULO 74. Toda empresa de conformidad con lo establecido en el Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 2013 de 1983, deberá constituir el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional, según el caso y se regirá de acuerdo a la resolución referida, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:

a) Se aumentará a dos (02) años el periodo de los miembros del comité. b) El empleador se obliga a proporcionar, cuando menos cuatro (04) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

PARÁGRAFO. Para los efectos de la constitución de comité paritarios o vigías ocupacionales no se requiere registro ante el Ministerio del Trabajo, según lo establecido en la Ley 1924 de 2010

ARTÍCULO 75. El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, le acarreará a los empleadores y responsables de la cotización, además de las sanciones previstas en el Código sustantivo del trabajo, la legislación laboral vigente y la Ley 100 de 1993, o en las normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones consagradas en el Decreto 1295 de 1994

En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 1562 de 2012 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XVI
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 76. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.
b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina genera de la Empresa.
e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
g) Ser verídico cuando el Empleador lo requiera para dar información respecto de asuntos que le hayan sido confiados según su contrato de trabajo.
h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o elementos de trabajo.
j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
k) No utilizar los recursos informáticos de la empresa para fines diferentes a los requeridos para el cumplimiento de su trabajo de una manera eficiente.
l) Asistir y participar de manera proactiva en todas las capacitaciones programadas por el empleador en el lugar de trabajo o fuera de él.
m)Durante sus labores usar permanentemente los elementos de seguridad y protección suministrados por la empresa.
n) Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

CAPITULO XVII
USO DE LOS RECURSOS INFORMATICOS

ARTÍCULO 77. Los recursos informáticos se ponen a disposición de los empleados para el cumplimiento eficiente y oportuno de su trabajo. Queda prohibido hacer uso de los recursos informáticos de la empresa para asuntos ajenos al trabajo, en particular queda prohibido lo siguiente:

a) Utilizar el correo electrónico para enviar mensajes personales.
b) Consultar pornografía o cualquier otro material que atente contra la moral y las buenas costumbres.
c) Extraer cualquier tipo de información relativa al funcionamiento de los sistemas de la empresa.
d) Extraer el código fuente de las aplicaciones que utiliza la empresa para prestar sus servicios.
e) Extraer información confidencial del sistema como información bancaria y personal de los usuarios del mismo.
f) Bajar o reproducir música obtenida de manera ilegal.
g) Instalar en los computadores de la empresa VIRUS o cualquier otro programa que tenga un fin malicioso o que ocasione un perjuicio a los computadores de la empresa o de las empresas con las que la compañía tiene relación.
h) Acceder sin permiso por escrito a las cuentas de correo electrónico y del sistema de los demás empleados de la compañía.
i) Divulgar información engañosa sobre la compañía a través de medios digitales.
j) Queda prohibido instalar cualquier programa en el computador asignado por la compañía, del empleado salvo expresa autorización por escrito del DIRECTOR DEL ÁREA.

CAPITULO XVIII
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 78 El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa es el siguiente:

Director, Gerente, Coordinador, Profesional, Asistente, Auxiliar.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el **DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO, PROFESIONAL JURÍDICO, PROFESIONAL JURÍDICO JUNIOR Y KAM** o quien haga sus veces, este último solo podrá imponer como medida disciplinaria a los trabajadores llamados de atención, siendo segunda instancia sobre la imposición de las medidas **DIRECCIÓN JURIDICA Y DE CONTROL INTERNO.**

CAPITULO XIX
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 79. 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 empleadas 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.).

ARTÍCULO 80. Conscientes de que los niños y las niñas son objeto de explotación comercial en todas las partes del mundo y con la finalidad de lograr justicia social en las relaciones con nuestros grupos de interés, no podrán realizar operación alguna con EFICIENCIA Y SERVICIOS S.A., los y las menores de 17 años, en aquellas labores que se encuentren expresamente prohibidas.

ARTÍCULO 81. LABORES PROHIBIDAS MENORES. 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 esté 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 en 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 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.
17. Trabajos en cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, u otras máquinas peligrosas.
18. Trabajos 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. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica las normas laborales y/o reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Los colaboradores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones, o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, 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.

"Queda prohibido 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 consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes." (Art 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 – Código de la Infancia y la Adolescencia y Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los colaboradores menores. No obstante, los mayores de diecisiete (17) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, quedando a cargo del empleador velar por las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente. (Art. 114 Ley 1098 de 2006)

ARTÍCULO 82. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del colaborador 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, afiliar al Sistema de Seguridad Social a todos los colaboradores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles en las fechas previstas por la ley, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Empresa. (Art. 57, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Sera también obligación del empleador llevar al día los registros de colaboradores menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de los mismos.

ARTÍCULO 83. TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE AFECTAR LA MORALIDAD

1. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005, Resolución 1766 del 16 de mayo de 2010). 2. 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).

PARÁGRAFO: El artículo 4 del convenio 182 de la OIT (1999) adoptado mediante ley 704 de 2001, que hace parte de nuestro bloque de constitucionalidad y por lo tanto equivale a una norma de eso naturaleza, establece que los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, deberán determinarse por cada gobierno. Es así como en Colombia por medio del Ministerio del Trabajo, se expidió la Resolución 1677 de 2008 que precisa las ocupaciones que configuran las PFTI y que fueron radicalmente prohibidas para los menores de 18 años, las cuales se agrupan en los siguientes aspectos:

- Agricultura, ganadería, casa y silvicultura.
- Pesca.
- Explotación de minas y canteras
- Industria manufacturera.
- Suministro electricidad, agua y gas.
- Construcción
- Transporte y almacenamiento
- Salud
- Defensa.
- Trabajos no calificados (limpiabotas, trabajadores callejeros, servicios doméstico, limpiadores, lavanderos, planchadores).
- Oficios no calificados que no se encuentran en las tablas estandarizadas

Condiciones en razón del riesgo que puedan ocasionar para la salud y seguridad:

1. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos
2. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biológicos
3. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos
4. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad

5. Riesgos por posturas y esfuerzos en la realización de la tarea
6. Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial

CAPITULO XX
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 84.- 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, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a dignidad personal del colaborador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al colaborador las licencias necesarias para, los fines y en los términos indicados en el artículo 27 de este reglamento.
7. Dar al colaborador 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 colaborador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el colaborador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presente donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al colaborador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del colaborador.
9. Si el colaborador 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 colaborador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, si aplica y el trabajador no es de cargos de dirección, de confianza y de manejo.
11. Conceder a las colaboradoras que estén en periodo de lactancia, los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados legales, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la colaboradora durante el periodo de gestación, ni dentro de la licencia de maternidad en los términos establecidos por el legislador, que sin embargo, que se acude a un preaviso, este expire, en vigencia de estos.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste 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, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

ARTÍCULO 85.- Son obligaciones especiales del colaborador

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. A cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador e igualmente con el Sistema de Gestión de la Calidad implementado y la política de Responsabilidad Social Empresarial.
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. Utilizar las redes sociales habilitadas por la Compañía, empleando un lenguaje respetuoso y siempre registrando información veraz.
5. Dar estricto cumplimiento a lo previsto por el Código de Ética.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
8. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestros o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
10. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de le Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma, diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
11. Atender adecuadamente a los representantes de las empresas clientes, trabajadores de planta y demás grupos de interés de la compañía conforme con los procedimientos, manuales de instrucciones del empleador.
12. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y su dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
13. Cumplir con cada una de las actividades que se relacionan con su trabajo y están descritas en cada uno de los manuales, procedimientos e instructivos y demás documentos del sistema de gestión de calidad.
14. Diligenciar oportunamente todos los registros necesarios que evidencia su gestión.
15. Asistir a las capacitaciones programas del sistema de gestión de calidad.
16. Presentar informes respectivos del sistema de gestión de calidad.
17. Asistir a todas las capacitaciones programadas por la compañía e implementar y multiplicar todos los conocimientos adquiridos en estas de manera formal, ya sea interna o externa, como también la obligación que asiste a cada trabajador acorde con su experiencia profesional en el área de desempeño.
18. Cumplir un periodo de retribución establecido en la Empresa en los casos en que esta suministre o patrocine la formación profesional del trabajador (pregrado, postgrado, especialización, diplomados, doctorados e investigaciones, estudios técnicos y capacitaciones).
19. Acogerse a las normas del reglamento interno de trabajo, de higiene y seguridad industrial, manuales de políticas de calidad, capacitación, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente y de alcohol y drogas y tabaquismo.

20. Utilizar adecuadamente y cuidar los elementos de protección personal.
21. Informar sobre daños o averías.
22. Almacenar correctamente los elementos de protección personal.
23. Informar sobre los cambios en la salud, la fuente en el medio y cualquier novedad frente al riesgo que puedan modificar la asignación o uso de los elementos de protección personal. E informar sobre los riesgos de su puesto de trabajo
24. Avisar a la empresa, específicamente a su inmediato superior, en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la compañía y a la empresa cliente.
25. Como consecuencia de lo anterior, el colaborador cuenta con un día hábil para reportar y comprobar las razones de su impuntualidad laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho a la defensa y en caso contrario se consolidará la violación grave a sus obligaciones laborales y la empresa podrá tomar las acciones disciplinarias que considere viables.
26. Presentar máximo al día hábil siguiente los certificados de incapacidad para trabajar que le sean expedidos por la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS) en la que se encuentre afiliado o por médico tratante con tarjeta profesional activa.
27. Transcribir ante la E.P.S. correspondiente las incapacidades médicas provenientes de médicos particulares, cuando la atención sea realizada por una entidad distinta a su EPS.
28. Hacer entrega de los soportes que acreditan la configuración de situaciones entendidas como calamidad, al día hábil siguiente de su reincorporación a las labores, con el fin de soportar válidamente su inasistencia.
29. Se establece como obligación especial el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, entre otros, que pertenezcan a la Empresa y que correspondan a la responsabilidad que asume cada colaborador con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas legales y Empresariales.
30. La colaboradora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad una semana antes de la fecha probable de parto para lo cual deberá presentar al empleador certificado médico en el cual conste el estado de embarazo, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad.
31. Recibir y atender con la mayor cortesía, amabilidad, atención e interés a toda persona que se encuentre en las instalaciones de la Empresa.
32. Desempeñar el cargo para el que fue contratado; en caso que por necesidades del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos, deberá hacerlo cuando así se le ordene.
33. Firmar la copia de las comunicaciones que le entregue la empresa, en señal de su recibido.
34. Conforme al orden jerárquico establecido por la empresa, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, peticiones, quejas y/o reclamos.

a) Responder a la empresa por los daños que le llegare a causar con dolo o grave negligencia en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de éste.
b) Comunicar inmediatamente al superior jerárquico o a quien sea el responsable del pago de la nómina en la empresa, el evento de un mayor valor del salario liquidado.
c) Mantener ordenado su sitio de trabajo.
d) Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato.

PARÁGRAFO: Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son obligaciones especiales del personal de dirección, manejo y confianza las siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes y servicios, dentro de la calidad y cantidad exigidas por las normas de la empresa.
2. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la empresa y las disposiciones legales laborales vigentes, mirando en conjunto el bien del trabajo y los derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.
3. Mantener la disciplina dentro de su grupo, por el buen uso de su autoridad de mando. Estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en las tareas que se le encomienden.
4. Informar y consultar a sus inmediatos superiores sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
5. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales, de este reglamento y de las que sean asignadas por el empleador, por manuales de funciones, descripción de cargos, Convenciones Colectivas, Pactos Colectivos, Laudo Arbitral, informes, cartas o circulares.
6. Cumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparte el empleador.

ARTÍCULO 86. Son también obligaciones especiales del colaborador:

1. Suministrar inmediatamente y atendiendo a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
2. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del Empleador y/o empresa cliente toda su capacidad moral de trabajo.
3. Informar su correo electrónico al momento de su contratación, así como cualquier novedad en el cambio de su cuenta de correo, debiendo consultarlo mínimo una vez por semana para conocer las comunicaciones de la Compañía.
4. Cumplir estrictamente la jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
5. Marcar la huella en el lector biométrico al ingreso y a la salida de la Compañía, o registrar su ingreso y salida en planillas de acuerdo a los criterios definidos por el Empleador.
6. Autorizar ser grabado por las cámaras de seguridad que se encuentren en las instalaciones de la Compañía o la empresa Cliente.
7. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.
8. Cumplir con las labores descritas en el perfil de funciones, manual de funciones o cualquier otro documento suscrito por las partes donde se informe el objetivo y responsabilidades asignadas al cargo, precisando que se entenderán incorporadas aquellas funciones que tengan el carácter de conexas al desarrollo del mismo.
9. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete, por parte del Empleador, lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios de días festivos.
10. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
11. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la Empresa.
12. Reportar e informar en forma amplia y de inmediato a la Gerencia o superiores inmediatos, sobre cualquier acto indecente, inmoral, o de mala fe de que tenga conocimiento y que afecte a la Empresa, a los trabajadores o a terceros.
13. Comunicar en forma inmediata a los superiores, ya sea el jefe inmediato, el jefe de planta o al que la Empresa designe, cualquier accidente sufrido durante su jornada

laboral.
14. Firmar la copia de todas las comunicaciones que le pase la Empresa en señal de recibo. El trabajador tiene pleno derecho de presentar, una vez firmada la copia, sus descargos en forma escrita, pero si una vez recibida y firmada la copia no los presentare en un plazo superior a 3 días hábiles, se presume que está de acuerdo con su contenido.
15. Autorizar expresamente, para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que de los préstamos que por cualquier motivo se le hayan otorgado.
16. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios, procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la Empresa o de la empresa cliente, que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obste para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
17. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente Reglamento, así como a los estatutos y demás normas que la Empresa dicte o de las que resulten de la naturaleza del contrato y las previstas en diversas disposiciones.
18. Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos y materias primas sólo en beneficio de la Empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia ésta, y evitando hacer o propiciar cualquier competencia entre ellas.
19. Someterse a todas las medidas de control que establezcan la Empresa a fin de obtener puntualidad, asistencia general y para evitar o descubrir maniobras indebidas que puedan efectuar algún trabajador.
20. Someterse a todas las medidas de control que conforme las políticas de Alcohol y Drogas establezca la Empresa a fin de garantizar el desarrollo óptimo y seguro de sus funciones.
21. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la Empresa para solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades.
22. Prestar sus servicios durante los días de descanso obligatorio, cuando sea estrictamente necesario, retribuyéndolo de acuerdo a la ley y siempre y cuando se le informa con la anticipación señalada en este reglamento.
23. Responder a la Empresa por los daños que le llegare a causar con intensión o culpa, en bienes de su propiedad o en los de un tercero que deba resarcir la Empresa o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
24. Someterse a los requisitos y registros indicados por la Empresa en la forma y hora que ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
25. Asistir con puntualidad y provecho de manera proactiva, a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la Empresa dentro o fuera de su recinto.
26. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o en su posición. Este traslado debe ser aceptado voluntariamente por el trabajador.
27. Registrar en el departamento de personal la dirección exacta de su domicilio así como avisar inmediatamente de cualquier cambio en este aspecto. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija o deba dirigirse al trabajador, se entenderá válidamente cursada y notificada a éste si se remite a la última dirección registrada en la Empresa.
28. Pagar oportunamente los préstamos que la empresa haya concedido por solicitud del colaborador.
29. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades cuando la Empresa le confiere el manejo de sus vehículos.
30. Restituir los vehículos asignados para el desarrollo de su labor dentro de los horarios y en los lugares informados por la Empresa.
31. Abstenerse de realizar cualquier tipo de mantenimiento, reparación o limpieza en los vehículos asignados para el desarrollo de sus funciones, salvo que exista autorización previa y escrita por parte de su Jefe inmediato.
32. Todos los trabajadores deben participar del Programa de Responsabilidad Social Empresarial organizados por la empresa y/o la empresa cliente, lo cual tiene como finalidad aportar al mejoramiento de la calidad de vida de los grupos de interés.
33. Usar y utilizar en forma inmediata el carné y los elementos, uniformes, dotaciones e implementos que le suministre la Empresa.
34. Cumplir con el código de vestuario informado por la Empresa.
35. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Empresa para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.
36. Evitar cualquier acción u omisión que pueda inducir a otra persona o entidad a formular reclamaciones ante la Empresa, por su conducta, procederes y comportamientos fuera de ella, o respecto al cumplimiento de sus obligaciones y deberes de padre, hijo y esposo.
37. Atender todas las instrucciones médicas y precauciones que le indiquen en el establecimiento, sección o departamento respectivo por medio de carteles, circulares, cartas, avisos, entre otros.
38. Conforme al orden jerárquico establecido por la Empresa, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos, entre otros.
39. Contestar el celular corporativo asignado para el desempeño de sus funciones.
40. Contestar oportunamente los correos corporativos, en los cuales se solicita información referente a las funciones asignadas.
41. Cumplir con los horarios de break asignados dentro de la jornada.
42. Cumplir con los horarios de almuerzo asignados dentro de la jornada.
43. Asistir puntualmente a las reuniones agendadas con los clientes.
44. Cumplir de manera estricta con los procedimientos establecidos para el ofrecimiento y venta de productos asignados.
45. Ofrecer los productos asignados en las condiciones informadas por el cliente para la prestación del servicio tercerizado.
46. Entregar en los tiempos establecidos por el inmediato superior los informes solicitados, para la consolidación oportuna de los informes sobre los resultados de la operación.
47. Cumplir con la política de vestuario establecida por la Empresa o por el Cliente.
48. Permanecer la totalidad del tiempo establecido por la Empresa para las capacitaciones.
49. Reincorporarse a la jornada laboral, cuando la capacitación realizada por la Empresa finalice antes de culminar la jornada de trabajo.
50. Entregar de manera inmediata los implementos de trabajo asignados para el desarrollo de las funciones contratadas, cuando existan situaciones que impidan al trabajador la prestación personal del servicio.
51. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este Reglamento o las que sean asignadas por el Empleador al Trabajador en los estatutos de la Empresa, manuales de funciones, descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, informes de cartas o circulares

PARÁGRAFO: La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave.

CAPITULO XXI
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 87. 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 de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios, puede hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos establecidos en 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 que la ley los autorice.
c) El Banco Popular, de acuerdo a 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 que la ley lo autoriza.
d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en almacenes que establezca el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del colaborador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación, debiendo apoyar los principios de libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
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.

ARTICULO 88.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Empresa y/o empresa cliente los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse a la Empresa en estado de embriaguez, con aliento a licor "tufo" o en condiciones de alicoramiento o de haber injerido o injerir o poseer bebidas embriagantes, drogar enervantes, o de cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o toxicas en el sitio de trabajo o llegar a presentar sus servicios bajo el efecto de alguna de estas sustancias o presentarse de cualquier forma en un estado inadecuado, aun por la primera vez, esto en razón al manejo constante y atención directa a los diferentes grupos de interés de la compañía.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llegar a utilizar.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar de sus compañeros, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse, debiendo apoyar los principios de libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de sus compañeros de trabajo.
8. Usar lo útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado. (Art. 60, C.S.T.).
9. Usar teléfonos celulares, equipos reproductores de música, audífonos y cualquier otro equipo, elemento o sistema distractor en el lugar o sitio de trabajo dentro de la jornada laboral.
10. Revelar información sobre los procedimientos, secretos industriales o comerciales, bases de datos, información de los clientes o circunstancias análogas pertenecientes al empleador o empresa cliente.
11. Expresamente se prohíbe a los trabajadores que dispongan de la mercancía y los elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros que lo anterior represente un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del empleador.
12. Dañar los útiles o equipos de trabajo o desperdiciar los elementos que se le suministren.
13. Instalar programas sin autorización previa y escrita de su jefe inmediato, en los equipos de cómputo asignados para el desarrollo de sus labores.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos U oficinas de trabajo.
15. Hacer negocios o proponer la realización de juegos, valiéndose de la influencia que su posición le permita tener sobre otros trabajadores de la empresa.
16. Efectuar préstamos en dinero a interés a los trabajadores de La Empresa.
17. Usar los teléfonos de la Empresa para conversaciones particulares, recibir visitas para negocios ajenos a las tareas encomendadas, salvo en casos de urgencia.
18. Incurrir en cualquiera de las conductas previstas por el Código de Ética.
19. Recibir, recompensas, comisiones o dádivas a cualquier título de las empresas o personas contratantes o contratistas de EFICIENCIA Y SERVICIOS S.A., o cualquier acto que conlleve un conflicto de intereses.
20. Ingresar familiares o personal ajeno a las dependencias administrativas de la empresa.
21. La ejecución de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización de la Empresa.
22. La revelación de secretos y datos reservados de la Empresa.
23. Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo.

24. El abandono de su puesto de trabajo sin permiso de su superior inmediato.
25. El hacer mal uso, o por más tiempo del concedido, de los permisos otorgados por la empresa.
26. Hacer préstamos de dinero con fines lucrativos dentro de las instalaciones y con dineros de la empresa.
27. Promover altercados o reñir en cualquier forma dentro de las instalaciones o en eventos de la empresa con sus compañeros o terceras personas.
28. Permitir que terceros no vinculados con la empresa utilicen el vestido, calzado de labor o carnet de identificación entregados por la empresa.
29. Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la Jornada, sin autorización de la empresa.
30. Trabajar horas extras sin autorización de la empresa.
31. Reproducir o divulgar en forma directa o indirecta en los lugares de trabajo, medios de transporte proporcionados por la empresa o durante las actividades laborales, material de cualquier índole que se considere pornográfico o que ofenda a otras personas en razón a su género, edad, raza, orientación religiosa o credo, orientación sexual, y/o nacionalidad.
32. Portar la dotación o distintivos de la empresa, en días y horas no laborables.
33. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, equipos, elementos, edificios o salas de trabajo.
34. Reportar como accidente o incidente de trabajo, aquellos que no hayan ocurrido con causa o con ocasión del trabajo para el que fue contratado.
35. Aprovecharse de los elementos, útiles, materias primas, artículos, etc. y en general de cosas o bienes de la empresa, en forma distinta a la convenida. El valor de este posible aprovechamiento en ningún caso podrá estimarse como factor de salario; y la violación a que se refiere este ordinal constituye falta grave.
36. Tratar con descortesía a los usuarios, o a las personas que alguna relación tiene que ver en la prestación del servicio.
37. Recibir visitas personales en horas laborables, sin el previo consentimiento y autorización del empleador.
38. Comunicar o divulgar los asuntos e información de la empresa que sean de su propia reserva.
39. Usar mal vocabulario para dirigirse a sus compañeros y al público en general.
40. Permanecer en los sitios de trabajo, una vez terminada la jornada laboral, sin previa autorización.
41. Sacar los artículos, elementos, instrumentos de trabajo del establecimiento, sin previa autorización.
42. Adulterar o falsificar información de la empresa.
43. Consumir bebidas alcohólicas en los sitios de trabajo y en todas las áreas de la empresa, o el consumo de sustancias que enerven la ejecución de labores.
44. Patrocinar o dañar los elementos puestos bajo su custodia para el cumplimiento de su labor.
45. Disponer de sumas de dinero de propiedad de la empresa en auto préstamos con cargo a salarios u otros emolumentos prestacionales.
46. No hacer uso de los elementos de protección personal suministrados por la empresa.

ARTÍCULO 89.- Son también prohibiciones especiales de los trabajadores y constituyen falta grave a sus deberes y obligaciones contractuales, las siguientes:

1. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, salvo en los sitios expresamente establecidos para ello.
2. Ausentarse del sitio de trabajo o de jornadas de capacitación, sin previa autorización del jefe inmediato.
3. Descuidar el desarrollo del proceso, o incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
4. Fijar avisos o papeles de cualquier clase, en las paredes o sitios no ordenados o autorizados por la Empresa, o escribir en los baños, carteleras o muros internos o externos de la misma.
5. Tomar alimentos y bebidas en los sitios no autorizados por la Empresa para ello.
6. Hacer u ordenar diligencias personales a otros trabajadores de la Empresa en horas hábiles de trabajo.
7. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la Empresa, salvo el desgaste normal de los mismos.
8. Dejar de marcar la huella en el biométrico o la propia tarjeta del control, marcarla defectuosamente, enmendarla o timbrar la de otro trabajador o sustituir a éste en cualquier forma, o retirar las tarjetas propias o ajenas del sitio que les ha señalado la Empresa o vulnerar cualquier mecanismo de control establecido por la empresa.
9. Ingresar y salir de la Compañía sin marcar su huella en el reloj biométrico, al iniciar y finalizar su jornada de trabajo.
10. Mantener con personas extrañas a la Empresa intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho indebido de la misma.
11. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la empresa o empresa cliente, ya sea para terceros o para provecho del mismo colaborador.
12. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas y procedimientos que utiliza la Empresa para el desarrollo del objeto social.
13. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
14. Imponer o hacer imponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, el de las máquinas o equipos, no salgan con la claridad, calidad y en el tiempo fijados por la empresa.
15. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él, al superior respectivo.
16. Confiar a otro colaborador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de la Empresa.
17. Pasar del puesto o lugar de su trabajo a otro puesto o lugar de trabajo, por razones diferentes a las necesidades del trabajo, sin orden o permiso del jefe respectivo, y aun contando con tal permiso, gastar más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia.
18. Hacer o recibir durante el trabajo llamadas telefónicas de carácter personal, que no sean urgentes o importantes, sobre todo cuando son repetidas, requiriendo siempre autorización.
19. Dormirse en horas de trabajo o en los sitios de la empresa.
20. Mantener, ingresar, consumir o expender, dentro o fuera de la empresa y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.
21. Haber presentado para la admisión en la empresa o después, para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, alterados, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
22. Ejecutar o realizar juegos dentro de la empresa, sea o no en horas o días de trabajo.
23. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
24. Hacer parte de cualquier maniobra tendiente a la liquidación parcial de cesantías de compañeros de trabajo, por sí mismo o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que el colaborador solicite u obtenga la liquidación parcial de la cesantía, con documentos o negociaciones no verdaderas o falsas.
25. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, dolosos o falsos.
26. Utilizar los aplicativos y/o portales de la Compañía o de un tercero asignados por la Empresa o la Empresa cliente para el desarrollo de sus funciones, con el fin de realizar operaciones o transacciones en favor de sí mismo o de un tercero, sin contar con la autorización previa y escrita del Jefe inmediato o del proceso autorizado para el respectivo trámite.
27. Obtener claves y accesos a los aplicativos y/o portales de la Compañía o de un tercero, con el fin de realizar operaciones o transacciones en favor de sí mismo o de un tercero, sin contar con la autorización previa y escrita del Jefe inmediato o del proceso autorizado para el respectivo trámite.

28. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes a los ejecutados por la Empresa, dentro o fuera de ella.
29. Realizar ventas o compras a los trabajadores, dentro de la jornada de trabajo y/o en las instalaciones de la Empresa o la Empresa cliente, sin contar con la autorización previa y por escrito de su Jefe inmediato.
30. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma, documentos de la empresa sin autorización expresa y por escrito de persona autorizada por la empresa.
31. Distribuir o fijar dentro de la empresa periódicos, hojas, volantes, circulares o documentos semejantes, no ordenados, ni autorizados por escrito por parte de la empresa, dentro o fuera de las horas hábiles. Igualmente se prohíbe cualquier publicación calumniosa, denigrante o dañina contra la Empresa o trabajadores de ésta, por parte del colaborador, dentro o fuera de ella.
32. Transportar en los vehículos de la Empresa, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos a ella.
33. Conducir vehículos de la Empresa sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos.
34. Dejar que los vehículos de la Empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes a los respectivos conductores.
35. Sacar de la Empresa y/o empresa cliente, o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta, o cualquier otro elemento, materia prima, herramientas, artículos procesados, elementos, muebles o instrumentos, sin la autorización expresa y escrita de la Empresa.
36. Introducir paquetes, bolsas u objetos similares a las instalaciones o lugares de la empresa sin la autorización del empleador, permitiendo ver siempre el contenido a la persona que para el efecto se designe. Aun existiendo dicha autorización, el colaborador permitirá que los objetos similares sean revisados por el personal designado para ello por la Empresa.
37. Sacar o intentar sacar de la Empresa, paquetes, bolsas u objetos semejantes sin la autorización del empleador, teniendo que permitir siempre que sean examinados y observados por las personas señaladas para tal efecto.
38. Usar la materia prima en labores que no sean propias, desperdiciándolas y permitiendo que se destinen a fines diferentes a su objeto.
39. Desacreditar o difamar en cualquier, forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de la empresa, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los producto o servicios de ésta.
40. Retirar información de base magnética sin la debida autorización escrita por parte de la Empresa.
41. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, etc., de propiedad de la empresa y sin autorización de la misma.
42. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
43. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Empresa, o tomar parte en tales actos.
44. Entrar o salir por sitios diferentes a los fijados por la Empresa.
45. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
46. Prestar o informar las claves de acceso a los programas de sistemas, bien sean las personales o las de otros empleados que se conozcan en razón del oficio.
47. La apertura, apropiación, pérdida, extravío, uso indebido o apoderamiento por parte del colaborador, de cualquier artículo o elemento que no sea de su propiedad, tales como equipajes, cajas, mercancías, cartas, sobres, etc., sin que exista autorización de la Empresa.
48. No comunicar a la Empresa en forma inmediata, cuando tenga conocimiento de la ocurrencia de hechos irregulares violatorios de la ley, los reglamentos, órdenes y demás disposiciones de la Empresa o de los beneficiarios, cometidos por compañeros de trabajo o por cualquier otra persona.
49. La no asistencia injustificada a las diligencias de descargos para las cuales haya sido citado. En igual forma, el negarse a firmar la correspondiente citación o acta de descargos realizada.
50. Dejar los teléfonos descolgados, no atenderlos de manera oportuna o no regresar las llamadas durante la jornada sin que medie justificación suficiente, afectando con ello la prestación del servicio.
51. Realizar actos que perjudiquen la correcta prestación del servicio, tales como gritar o irrespetar al interlocutor, colgar la llamada, y demás circunstancias análogas.
52. Prestar llaves o dar conocer claves de cajas de seguridad o escritorios, a personas no autorizadas o a terceros; prestar llaves de ingreso a la empresa a terceros o a personal no autorizado o permitir su ingreso en horas no hábiles.
53. No guardar los elementos de valor en las Cajas de Seguridad asignadas por la Empresa o la Empresa cliente, salvo que medie autorización previa y escrita de su Jefe inmediato.
54. Firmar en nombre de los clientes, los formularios para el ofrecimiento y adquisición de los productos asignados.
55. Alterar o modificar el contenido de los documentos de un cliente para lograr el otorgamiento de los productos asignados.
56. Ofrecer y gestionar beneficios respecto de los productos asignados, para clientes que no reúnan las condiciones establecidas para el otorgamiento de los mismos.
57. Faltar a la verdad con el fin de retirarse de manera prematura de su jornada de trabajo.
58. Abstenerse de disponerse de información o material de trabajo del Empleador o de la Empresa Cliente, suministrado para la adecuada prestación del servicio contratado.
59. Realizar cualquier tipo de acto encaminado a maltratar psicológica, verbal o físicamente, durante la jornada laboral.
60. Ingresar a páginas o sitios web no autorizados, durante la jornada laboral.
61. Prestar el usuario asignado por la compañía a sus compañeros de trabajo para el desarrollo de sus funciones.
62. Utilizar un usuario distinto al asignado por la compañía para el desarrollo de sus funciones.
63. Las demás que la Empresa establezca en sus reglamentos, circulares, comunicaciones, clausulas, entre otras. Cuando se trate de colaboradores, las prohibiciones y obligaciones contenidas en el Reglamento aplicarán respecto de las Empresas cliente en donde desempeñen sus funciones.

CAPITULO XXII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 90.- La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 114 C.S.T.).

ARTÍCULO 91.- Constituyen faltas leves y se establecen como sus sanciones disciplinarias las siguientes:

FALTAS LEVES

1. Incumplimiento del Horario de Trabajo.

1.1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada y no registro en el sistema biométrico o algún tipo de control de ingreso o de egreso sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por:

- Por la primera vez que el trabajador es citado a diligencia de descargos, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del trabajador.
- Por la segunda vez que el trabajador es citado a diligencia de descargos, suspensión de un (1) día en el trabajo, en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra.
- Por la tercera vez que el trabajador es citado a diligencia de descargos, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, además este literal se aplicara a las llegadas tardías en reuniones, comités y capacitaciones.

2. Ausencia durante la jornada

2.1. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por:

- Por la primera vez que el trabajador es citado a diligencia de descargos, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del trabajador
- Por segunda vez que el trabajador es citado a diligencia de descargos, suspensión de un (1) día en el trabajo, en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra
- Por tercera vez que el trabajador es citado a diligencia de descargos, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, además este literal se aplicara a las llegadas ausencias en reuniones, comités y capacitaciones.

2.2. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por:

- Por la primera vez que el trabajador es citado a diligencia de descargos, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días
- Por segunda vez que el trabajador es citado a diligencia de descargos, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses

3. Otros Incumplimientos.

La violación leve por parte del colaborador de las obligaciones, deberes o prohibiciones contenidos en los artículos 76, 85, 86, 87, 88 y 89 del presente reglamento o de las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador:

- Por primera vez que el trabajador es citado a diligencia de descargos, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días
- Por segunda vez que el trabajador es citado a diligencia de descargos, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 92. El trabajador que no se presente al trabajo durante dos días sin previo aviso, se presume que ha abandonado el puesto, salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente justificada por escrito y comprobada plenamente.

ARTÍCULO 93. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Empresa no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para extinguir aquél. El abandono del cargo constituye terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleado.

ARTÍCULO 94. Constituyen faltas graves los siguientes hechos, y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa sin preaviso alguno, adicional e independientemente de otros hechos o faltas previstos como justa causa de despido establecidos en los contratos de trabajo, en la ley, en el Código Sustantivo del Trabajo, o en el presente reglamento:

- El retardo por más de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- La falta total del trabajador a la jornada de la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, deberes o prohibiciones contenidos en los artículos 76, 85, 86, 87, 88 y 89 del presente reglamento o de las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.

PARÁGRAFO. Sin perjuicio de las sanciones establecidas para las faltas graves, procederá la terminación del contrato con justa causa, cuando se ocasioné un grave perjuicio debidamente demostrado a la Empresa o a la Empresa Cliente, pese a que la falta sea ocasionada por una única vez por el colaborador.

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

ARTÍCULO 95. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al colaborador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

ARTICULO 96. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo. (Art. 115, C.S.T.).

CAPITULO XXIV
PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO

ARTÍCULO 97. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá:

1. Comunicar la apertura del proceso disciplinario a la persona que se le imputa la conducta, precisando:

a) Describir las conductas o faltas cometidas
b) Indicación de la falta disciplinaria que la conducta da a lugar
c) Notificar la fecha, lugar y hora para la diligencia de descargos
d) Entregar las pruebas –si las hubiera- con las que cuenta la empresa relacionadas a los cargos imputados
e) El trabajador podrá presentar las pruebas que pretenda hacer valer a partir de la entrega de la citación y hasta la diligencia de descargos, inclusive

f) Si el trabajador es sindicalizado, se le deberá informar igualmente en la citación que si a bien lo tiene, podrá presentarse a la diligencia de descargos acompañado de dos (2) compañeros del sindicato.

2. La empresa oirá al trabajador inculpado en la fecha, hora y lugar señalado

3. La sanción que se imponga al trabajador deberá ser debidamente motivada; el Jefe que disponga aplicar una sanción disciplinaria consistente en llamado de atención escrito o suspensión, la comunicará por escrito al trabajador declarando la falta cometida, la norma o normas violadas y la sanción disciplinaria correspondiente.

4. Constancia de improcedencia de sanción. En aquellos casos en los cuales el colaborador justifique válidamente las razones de su incumplimiento, le será notificada una constancia, mediante la cual se informa que el proceso disciplinario queda sin efecto.

5. Contra la sanción impuesta procede recurso, el trabajador podrá apelar ante el inmediato superior de quien aplicó la sanción dentro de un término de dos (2) días hábiles contados a partir del día siguiente al recibo de la notificación de la sanción, quien tomará la decisión a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al día en que se haya interpuesto la apelación.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si vencido el plazo de cinco (5) días el superior no ha comunicado su decisión se considera que la apelación ha sido fallada a favor del trabajador.

PARAGRAFO SEGUNDO: La citación, la diligencia de descargos, así como la medida respectiva, será notificada al colaborador de manera personal con el fin de ser suscrita por él, no obstante, en aquellos casos donde el colaborador se niegue a firmar la documentación, la Compañía procederá a realizar la notificación a través de testigos, quienes dejarán constancia de la negativa del trabajador a suscribir el documento, del cual se enviará una copia a través de correo postal al domicilio informado por el colaborador.

PARÁGRAFO TERCERO: Para efectos de aplicar las suspensiones se tomaran los días calendario.

PARÁGRAFO CUARTO: Será válido el procedimiento disciplinario realizado a través de video conferencia o teleconferencia, a los trabajadores.

CAPITULO XXV
PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS:
PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 98. Las peticiones, quejas y reclamos de los colaboradores se harán ante el superior inmediato, la persona que ocupe el cargo de la Gerente de Gestión del Talento y Jefe Inmediato, quienes oirán y resolverán con justicia y equidad y/o remitirán o direccionaran el caso con la persona competente cuando el manejo de la situación no esté dentro de sus funciones o facultades. Los reclamos serán resueltos en el término máximo de quince (15) días hábiles, atendiendo la naturaleza de la petición o queja y sus circunstancias.

ARTICULO 99. Se deja claramente establecido que para los efectos de reclamos a que se refiere el artículo anterior, el colaborador puede recurrir a las instancias superiores de acuerdo al orden jerárquico establecido, con excepción de los funcionarios directivos señalados como facultados para imponer sanciones, ya que no pueden ser juez y parte.

CAPITULO XXVI
MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL
PROCEDIMIENTO INTERNO DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
"CONVIVAMOS"

ARTÍCULO 100. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 101. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ARTÍCULO 102. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité de Convivencia conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, Este comité

se denominará "Comité de Convivencia Laboral Convivamos".

2. Calidades: Los miembros del comité deben caracterizarse por tener principios, comportamientos o competencias relacionadas con el respeto, la imparcialidad, la tolerancia, la serenidad, la confidencialidad, reserva en el manejo de la información, ética, y habilidades como liderazgo, comunicación asertiva y resolución de conflictos.

3. Designación: El empleador designara directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán a los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores, mediante escrutinio público.

4. Prohibición – Inhabilidad: Se excluyen de participar como miembros del comité aquellos trabajadores o servidores públicos que hayan sido víctimas de acoso laboral o a quienes se les haya acusado del mismo ante el comité en los últimos seis (6) meses anteriores a la conformación del comité.

5. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas relacionadas con situaciones que puedan constituir acoso laboral.
b) Examinar de manera confidencial los casos que se les formulen mediante queja o reclamo.
c) Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que generaron la reclamación.
d) Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo en el cual se plasmen compromisos que tiendan a solucionar los conflictos.
e) Formular planes de mejoramiento consistentes en renovar y promover la convivencia laboral (garantizando siempre la confidencialidad).
f) Hacer un seguimiento a los compromisos y una verificación de su cumplimiento.
g) En caso de no llegar a un acuerdo o persistir la conducta se deberá cerrar el caso informando a la Gerencia de la empresa, de tal manera que el colaborador podrá presentar la respectiva queja ante el Inspector del Trabajo o Juez Competente.
h) Presentar a la Gerencia General de la Empresa un informe en el cual se involucren estrategias o recomendaciones que promuevan el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, de igual manera un reporte anual con los resultados de la gestión y los requerimientos que realicen los órganos de control.
i) Seguimiento a las recomendaciones que realicen los Departamentos de Gestión Humana y de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionados.
j) Informes trimestrales a la Gerencia General de la Empresa con estadísticas de las quejas, seguimientos y recomendaciones.
k) Los miembros del comité se reunirán ordinariamente cada tres (3) meses, pero extraordinariamente lo podrán hacer cuando se presenten casos que así lo requieran.

Las sesiones serán válidas cuando se encuentren presentes la mitad más uno de sus integrantes.

6. La Empresa deberá garantizar al comité:

a) Un espacio físico adecuado para las reuniones y demás actividades del comité.
b) Lo necesario para el manejo de la documentación reservada.
c) La capacitación o preparación de los miembros en temas prioritarios para el funcionamiento del comité, como comunicación asertiva o resolución de conflictos.

7. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

8. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 en concordancia con la Resolución 1356 de 2012.

CAPITULO XXVII
TELETRABAJO

ARTÍCULO 103: El presente capitulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa EFICIENCIA Y SERVICIOS S.A.

ARTÍCULO 104. TELETRABAJO. Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el colaborador y empleador sin requerirse la presencia física del colaborador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221 de 2008 - Art 2 Resolución 0884 de 2012)

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- Autónomos, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

- Móviles, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades laborales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

ARTÍCULO 105: TELETRABAJADOR. Es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley. (Art 2 Resolución 0884 de 2012)

ARTÍCULO 106: El contrato de trabajo que se genera en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los colaboradores particulares, con las garantías que se refiere el artículo 6 de la Ley 12 los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

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

CAPÍTULO XXVIII
SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES LABORALES

ARTICULO 107. Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. Objeciones al Reglamento Interno de Trabajo: El empleador publicara en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrara en aplicación.

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

Si no hubiere acuerdo, el Inspector de Trabajo, adelantara la investigación correspondiente, formulara objeciones si las hubiere y ordenara al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo 15 días hábiles al cabo de los cuales el empleador realizara los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

CAPÍTULO XXIX
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 108. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

El empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXX
VIGENCIA

ARTÍCULO 109. El empleador publicara en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informara a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrara en aplicación.

CAPITULO XXXI
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 110. Desde la fecha que entre en vigencia este Reglamento, queda sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido aprobadas la Empresa.

CAPITULO XXXII
CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 111. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del colaborador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenios colectivos o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al colaborador. (Art 109 C.S. T.)

FECHA: 09 DE ABRIL DE 2019
DIRECCION: CALLE 77 N° 14 -31
CIUDAD: BOGOTÁ
DEPARTAMENTO: CUNDINAMARCA

REPRESENTANTE LEGAL

CESAR LUIGI MENDOZA DÍAZ
C.C. No. 16.684.195 de Cali

Aprobó: CESAR LUIGI MENDOZA DÍAZ
Realizó: Fernanda Bojacá Martínez – Área Jurídica
Publicación Interna: 10 de abril de 2019; Publicación Oficial: 06 de mayo de 2019; Vigencia: 09 de mayo de 2019

Reglamento Interno de Trabajo
Eficiencia y Servicios S.A.

nexarte