

GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO****CAPITULO 1**

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por el **GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S.**, domiciliada en la Carrera 69 n° 32c 24 de la ciudad de Medellín y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II**CONDICIONES Y ADMISION**

Art., 1.- Quién sea seleccionado para prestar los servicios en la empresa deberá aportar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida reciente con foto
2. Cuatro (4) fotocopias de la Cedula de ciudadanía ampliada al 200% o tarjeta de identidad según el caso
3. Fotocopia de la Libreta militar.
4. Dos (2) Fotografías recientes tamaño 3X4
5. Fotocopia de Certificados de estudio
6. Dos (2) referencias Laborales o personales
7. Autorización del inspector de trabajo o en su defecto del comisario de familia o del alcalde municipal cuando el aspirante sea mayor de 15 años y menor de 18. La solicitud deberá tramitarse conjuntamente entre la empresa y el adolescente.
8. Examen de Ingreso de Salud Ocupacional realizado por una entidad certificada, que emite le concepto de poder prestar los servicios con una buena condición de salud.

9. Certificación Bancaria emitida por la entidad financiera Bancolombia, la cual debe estar activa.
10. Los demás que se consideren propios al momento de presentarse la solicitud

SEGURIDAD SOCIAL

1. Certificado emitido por el fondo de pensiones y EPS del afiliado donde conste la vinculación.
2. Para afiliarse al cónyuge, compañero e hijos a la seguridad social:
 - a. Cónyuge-Compañero: Dos (2) fotocopias de la Cédula de Ciudadanía ampliada al 200% y fotocopia del Registro Civil de matrimonio o Declaración extra-juicio de convivencia mínima de dos (2) años, expedido por Notaría.
 - b. Hijos: Si son menores de siete (7) años, anexar dos (2) fotocopias del Registro Civil de nacimiento, si son mayores o iguales a siete (7) años y aún no han cumplido la mayoría de edad, dos (2) fotocopias ampliadas de la Tarjeta de Identidad; si sus hijos están entre 18 y 25 años y están estudiando, dos (2) fotocopias ampliadas de la Cédula y Certificado de estudio en original vigente del colegio o universidad y deberá ser actualizado cada seis (6) meses
3. Si usted es soltero y desea afiliarse a sus padres a la Seguridad Social, debe traer dos (2) fotocopias de su Registro Civil de nacimiento, dos (2) fotocopias de la Cédula de Ciudadanía ampliada al 200%; si los padres son mayores de sesenta (60) años, anexar el Certificado de dependencia económica expedido en Notaría.

SUBSIDIO FAMILIAR

1. Anexar dos (2) fotocopias del Registro Civil de matrimonio o declaración extrajuicio de convivencia, dos (2) fotocopias ampliadas al 200% de la Cédula del cónyuge o compañero (a).
2. Dos (2) fotocopias del Registro Civil de nacimiento por cada uno de los hijos, donde aparezca el nombre de los padres y si son mayores o iguales a siete (7) años y aún no han cumplido la mayoría de edad, dos (2) fotocopias ampliadas de la Tarjeta de Identidad; si sus hijos son mayores de 18 años, anexar dos (2) fotocopias ampliadas de la Cédula de Ciudadanía.

3. Certificado de escolaridad en original y vigente de los hijos entre los 12 y 25 años cumplidos siempre y cuando dependan económicamente de los padres.

4. Para afiliar a los padres a la Caja de Compensación Familiar, si son mayores de sesenta (60) años, y dos (2) fotocopias de la Cédula ampliada al 200% y Registro Civil de nacimiento del Trabajador.

PERIODO DE PRUEBA

Art. 2.- La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Art. 76, C.S del T)

Art. 3.- El periodo 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, C.S del T).

Art.4.- El periodo 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 periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Art. 5.- durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuarse al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. (Art. 80, C.S. del T)

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Art. 6.- No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, sino de meros trabajadores accidentales o transitorios, lo 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 pago del descanso en los dominicales y festivos y las prestaciones de ley.

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

Art. 7.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que ha continuación se expresan así:

DIAS LABORABLES: los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado a mediodía y para el operativo de lunes a domingo

Personal administrativo:

| Mañana | Almuerzo | Tarde | Sábado |
|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|
| 8:00 a.m a 1:00 p.m. | 1:00 p.m a 2:00 p.m | 2:00 p.m a 6:00 p.m | 9:00 a.m a 12: m |

NOTA: El Personal Administrativo podrá contar con jornada flexible sin desconocer las 48 Horas Semanales, previa autorización del Gerente, de igual se podrá modificar el horario cuando por necesidades del servicio se requiera respetando la jornada de 48 horas semanales.

Personal operativo:

El horario para los trabajadores operativo podrá variar conforme la necesidad del servicio.

Parágrafo 2° - Jornada flexible-

a) el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la empresa sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

b) el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de (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 caso. El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro horas continuas y hasta diez horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda del promedio de cuarenta y ocho horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6: a.m a 10: p.m

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Art. 8.- Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (art. 160 C.S.T. modificado por la Ley 789 de 2002, art. 25).

Art. 9.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

Art. 10.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste.

Art. 11.- Tasas y liquidación de recargos (Art. 168 del C.S.T).

11. 1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo 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.

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

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

11. 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

Parágrafo.- La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Art. 12.- 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 10 de este Reglamento.

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

Parágrafo 2.- descanso en día sábado: pueden repartirse las (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Art. 13.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, siempre y cuando no se haya pactado como jornada flexible

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

Parágrafo 1°- Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique a prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo 2- Trabajo Dominical y Festivo art. 26 ley 789 de 2002 que modificó el artículo 179 del C.S del T.

1. el trabajo en domingo y festivos se remunerara con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. se exceptúa el caso de la jornada de (36) horas semanales previstas en el art. 20 literal c) de la ley 50 de 1990.

Parágrafo 3 Se exceptuara el reconocimiento del domingo y festivo cuando este sea pactado como día laboral en la jornada flexible

Parágrafo 4° el trabajador podrá convenir con la empresa su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Parágrafo 5° Aviso sobre trabajo dominical, Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

Art. 14.- El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 14 de este reglamento. Tiene una duración mínima de 24 horas. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del art. 20 de ley 50 de 1990.

Art. 15.- Cuando por motivo de fiesta no determinado en la ley 51 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 a suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto,

convención colectiva o fallo arbitral, Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

Art. 16.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art 186 del C.S.T)

Art. 17.- La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con Quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

Art. 18.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Art. 19.- el empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

Art. 20.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

3o La acumulación puede ser hasta por Cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza.

Art. 21.- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Art. 22.- el empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

Parágrafo- En los contratos, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

PERMISOS

Art. 23.- 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 concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones.

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores, y se dará permiso para asistir a las exequias.
- 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. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente. El tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa.

CALAMIDAD DOMESTICA

Se entiende por calamidad doméstica las tragedias familiares que requieran la presencia del Trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave del cónyuge, de los hijos del Trabajador, o infortunios gravemente calamitosos, que se puedan asimilar a los anteriores, según las circunstancias de cada caso.

En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, 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. Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes, **se concederá una licencia hasta por (3) tres días** y estará sujeta a cada situación particular y con un sentido justo y razonable con

Las circunstancias del hecho, esta licencia será remunerada y no se puede exigir al empleado que compense o reponga los días de licencia concedidos.

Casos en que se concede: Hospitalización de hijos menores, siempre y cuando estén a cargo del trabajador

LUTO

Se conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por **luto de cinco (5) días hábiles**.

Para poder reclamar esta licencia, será necesario demostrar el hecho mediante documento expedido por autoridad competente, por ejemplo, una copia de la partida de fallecimiento, dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a la ocurrencia del hecho.

Ahora bien, si el fallecimiento ocurrió durante el periodo de vacaciones, es dable comprender que el fin buscado por este período, es decir que el trabajador recupere sus fuerzas y su capacidad laboral, no se alcanza a partir del fallecimiento; en razón a ello las vacaciones se suspenderán para hacer uso de la

licencia por luto, conforme a lo establecido en el Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo.

LICENCIA POR MATRIMONIO

La Empresa concederá **un permiso de (3) tres días** y esta licencia se entenderá entonces como REMUNERADA, o compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.

LICENCIA POR PATERNIDAD

La licencia de paternidad se concederá en atención a lo establecido en la ley 755 de 2002

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

LICENCIA POR MATERNIDAD

La licencia de maternidad es de 14 semanas según la reciente modificación que hiciera del artículo 236 del código sustantivo del trabajo la ley 1468 de junio 30 de 2011.

CAPITULO VII

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

Art. 24.- Formas y libertad de estipulación.

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

2°. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie: y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

3° En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

4°. Este salario no estará exento de las cotizaciones a seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el (70%).

5°. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Art. 25.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado con períodos mayores.

Art. 26.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o por el sistema de consignación o en las oficinas de SEISO

PERIODOS DE PAGO

Art. 27.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

2°. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se hará junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

3. El valor del salario será proporcional al tiempo laborado, dentro del respectivo periodo.

Parágrafo: los periodos de pago en la empresa podrán ser semanales o quincenales.

CAPITULO VIII

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

Art. 28. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el programa de salud ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Art. 29. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por ISS o EPS, ARP a través de la IPS, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación. Estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Art. 30.- Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo deberá, comunicarlo a la empresa.

Art. 31.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Parágrafo .- El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga 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.

Art. 32.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitarlos accidentes de trabajo.

Art. 33.- En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

Art. 34.- En caso de accidente común, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador o comunicará inmediatamente al Jefe del Departamento respectivo o al Administrador de la empresa o empleador que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, y se indiquen las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

Parágrafo.- La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave 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.

Art. 35.- De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y forma sintética de que pueden declarar.

Art. 36.- En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de la protección social y las demás que con tal

fin establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al decreto 1225 de 1994, a la ley 776 de 17 de diciembre de 2008 del sistema general de riesgos profesionales, y a la resolución 2346 de julio de 2007 del ministerio de la protección social, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Art. 37.- 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 e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores,
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa,
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible,
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las ordenes, 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 instrumentos de trabajo y
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde desee desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

Art. 38.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. GERENTE
2. SUBGERENTE
3. COORDINADORES DE AREA
4. SUPERVISORES

La facultad de imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, está reservada a estas personas, respecto del personal subordinado a cada uno de ellos.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

Art. 39.- Queda prohibido emplear a las mujeres y menores de (18) años el trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco pueden ser empleados en trabajos subterráneos, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Art. 40.- no podrán ser empleadas en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

40.1 Las mujeres:

a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase,

b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.

c) El transporte de personas o mercancías por carreteras, ferrocarril o vías, marítima o fluvial comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes.

40.2 Los menores:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) 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.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) 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.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación trabajos de forja, y en presa pesada de metales.
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- ñ) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- o) Trabajos en cizañadoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- p) 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 vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica,
- q) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados en andamios o en molduras precalentadas.
- r) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- s) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- t) 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.
- t) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- u) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Parágrafo.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación

Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados, Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad En especial le 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.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Art. 41.- **Son obligaciones especiales de la empresa:**

- 1° Poner a disposición de los trabajadores. Salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2° Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- 3°. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4°. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5°. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

6° Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.

7°. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular. Si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico, se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8°. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

9°. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente, En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

10°. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

11°. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

12°. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación afiliarlo al sistema de seguridad social integral, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.

Art. 42.- Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1°. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados:
- 2° Observar los preceptos de este reglamento y acabar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 3°. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 4° Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes,
- 5°. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 6°. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- 7°. Prestar la mayor colaboración posible en caso de siniestro u riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- 8°. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la 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.
- 9°. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

Art. 43.- 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 estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones u compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.

c) En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

2°. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3°. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4°. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.

5°. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6°. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7°. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8°. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienda 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 hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a 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.

12. efectuar o tolerar en cualquier forma o modalidad el acoso laboral.

Art. 44.- Se prohíbe a los trabajadores:

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

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

3°. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4°. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5°. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6°. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7°. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8°. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.

9°. Realizar conductas de acoso laboral.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Art. 45.- 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. 46.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

FALTAS

SANCIONES

| | |
|---|--|
| 1. Retardos injustificados entre 5 y 30 minutos. | 1ª Vez: llamada de atención escrita 2ª Vez: suspensión de un día 3ª Vez Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 2. Retardos injustificados de más de 30 minutos | 1ª vez: llamada de atención escrita 2ª vez: suspensión hasta por tres días 3ª Vez Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 3. Faltar injustamente al lugar de trabajo | 1ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 4. Abandonar el lugar de trabajo sin autorización y sin justificación. | 1ª Vez: suspensión hasta por tres días 2ª Vez Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 5. Suspender intencionalmente la ejecución de las labores sin justa causa | 1ª vez: suspensión hasta por tres días 2ª vez: Terminación del Contrato por |

| | Justa Causa |
|--|---|
| 6. Permitir que otra persona ajena a la empresa realice el trabajo | 1ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 7. Amenazar a otro trabajador, a un usuario, al personal de empresa verbalmente o de hecho sin justa causa. O todo acto delictuoso cometido contra el personal directivo de la empresa o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad. | 1ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 8. Faltar al respeto al personal de la empresa, de la empresa donde Esté prestando servicios o a un usuario. | 1ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 9. Desatender órdenes del jefe inmediato en asuntos relacionados con el trabajo | 1ª vez: suspensión hasta por tres días 2ª vez: suspensión hasta por siete días 3ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 10. Utilizar los equipos y las herramientas de trabajo en actividades diferentes a las encomendadas. | 1ª vez: suspensión hasta por cinco días 2ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 11. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas de la empresa, de sus directivos, de sus compañeros y de las empresas que reciben sus servicios | 1ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 12. No trabajar de acuerdo a las normas reglamentos, métodos y sistemas planeados por la organización | 1ª vez: llamada de atención escrita 2ª vez: suspensión hasta por cinco días 3ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 13 Marginal, perseguir o criticar a los compañeros, directivos o usuarios por distinciones políticas, religiosas o sociales | 1ª vez: llamada de atención escrita 2ª vez: suspensión hasta por tres días 3ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 14. Encubrir faltas de otros trabajadores o dar informes que no correspondan a la realidad | 1ª vez: llamada de atención escrita 2ª vez: suspensión hasta por cinco días 3ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 15. Falsificar y/o adulterar documentos que tengan relación con la empresa | 1ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |

| | |
|---|---|
| | |
| 16. Hacer o participar en colectas, juegos de de azar, rifas y similares dentro de la empresa y en la ejecución del trabajo | 1ª vez: suspensión hasta por cinco días 2ª vez: suspensión hasta por diez días 3ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 17. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas alucinógenas | 1ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 18. Ingerir licor y/o someterse al efecto de drogas alucinógenos en el tiempo de trabajo | 1ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 19. Cometer descuidos u omisiones en el trabajo que puedan causar o que causen daño a la empresa o a terceros | 1ª vez: suspensión de un día 2ª vez: suspensión hasta por cinco días 3ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 20. Incumplir los reglamentos aprobados por la empresa | 1ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 21. Emplear los elementos y equipos de trabajo con fines personales o diferentes a los especificados | 1ª vez: suspensión hasta por cinco días 2ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 22. Por riñas físicas o verbales en los puestos de trabajo | 1ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 23. En general cualquier clase o modalidad de hurto o su tentativa de objetos, artículos, implementos, equipos, materiales, entre otros; pertenecientes a la empresa, los clientes, los asociados, las empresas para las que presta servicios la empresa y las demás que se determinen con posterioridad. | 1ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
| 24. No Asistir o no Participar de forma activa en los diferentes cursos de | 1ª vez: suspensión de un día 2ª vez: suspensión hasta por cinco días |

| | |
|--|--|
| capacitación, inducción y de formación programados por la empresa. | 3ª vez: Terminación del Contrato por Justa Causa |
|--|--|

CAPÍTULO XIV

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y NORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Art. 48.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Talento Humano deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

Art. 49.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPÍTULO XV

JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN PREVIO AVISO

Artículo 50.

Las siguientes, constituyen las justas causas, para que la Empresa de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso dado por escrito al trabajador

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15 La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

16. Terminación por periodo de prueba

La Empresa, pagará al Trabajador las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

CAPÍTULO XVI

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 51.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso, siempre que el hecho esté comprobado, las siguientes:

1. Por parte de la Empresa:

Las señaladas en los Numerales 1 al 8 del Decreto 2351 de 1965, Literal (a)

Las cuales son a saber:

a. El haber sufrido engaño por parte del Trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho Indebido.

b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el Trabajador, en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

- c. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el Trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- d. Todo daño material, causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos, demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la integridad de las personas o de las cosas.
- e. Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador cometa en el establecimiento o lugar del trabajo en el desempeño de sus labores.
- f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumbe al Trabajador, de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal, en los contratos individuales o en el presente Reglamento.
- g. La detención preventiva del Trabajador, por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma, para justificar la extinción del contrato.
- h. Que el Trabajador, revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer, asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa
- i. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la Empresa aún por la primera vez.
- j. La falta total del Trabajador al trabajo, en la mañana, o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la Empresa, aún por primera vez
- k. La falta total del Trabajador, durante el día o el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la Empresa, aún por primera vez.
- l. Todo acto tendiente a provocar en el personal, actitud de hostilidad, animadversión o enfrentamiento hacia la Empresa o hacia sus directivos.

- m. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del Trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- n. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del Trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
- o. Todo vicio del Trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- p. La renuencia sistemática, del Trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del Seguro Social o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes
- q. La ineptitud del Trabajador, para realizar la labor encomendada
- r. El reconocimiento al Trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
- s. La enfermedad contagiosa o crónica del Trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya duración no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones o indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad y sin perjuicio de la obligación que le impone al empleador en el Artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, cuando haya lugar a ello.
- t. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, por tercera vez.
- u. La falta total del Trabajador en la mañana, o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, por tercera vez.
- v. La falta total del Trabajador al trabajo durante el día o el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, por la primera vez
- w. El abandono del trabajo, antes de la hora de salida sin justa causa.

x. La violación leve, por parte del Trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Parágrafo: En los casos de los Literales (m) al (x) de este Artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al Trabajador

2. Por parte del Trabajador:

Las contempladas en los Numerales 1 al 8 del Literal (b) del Artículo 7, Decreto 2351 de 1995, las cuales son las siguientes:

- a. El haber sufrido engaño por parte de la Empresa, respecto de las condiciones de trabajo.
- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el Trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por parte de los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al Trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o Religiosas.
- d. Todas las circunstancias que el Trabajador, no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o salud y que el empleador, no se allane a modificar..
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al Trabajador, en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales
- g. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos, de aquel, para el cual se le contrató.
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en los contratos individuales o reglamentos.

Artículo 52. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos (Decreto 2351 de 1965, Artículo 7, Numeral 7, Literal (b)).

CAPÍTULO XVII

PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO

Artículo.53: Si como consecuencia de la aplicación del procedimiento de sanciones disciplinarias, resultare la posibilidad de un despido, el caso será sometido al estudio del Jefe de Talento Humano, quien analizará los cargos y descargos del Trabajador, decidirá el caso.

Artículo.54. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo

CAPITULO XVIII

RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

Art. 55.- Los reclamos de los trabajadores se harán en forma respetuosa ante el Jefe Inmediato o en su defecto al Jefe de Talento Humano quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

Art. 56.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XIX

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y RECLAMOS

Art 57- Todo trabajador que se crea con derecho de formular una queja o reclamación, o se halle inconforme con la Sanción que le haya sido impuesta, podrá acudir al procedimiento de quejas y reclamos, que comprende las siguientes etapas:

1. El trabajador presentará el reclamo correspondiente, ante el Jefe de Talento Humano, dentro de los (8) días siguientes a la ocurrencia del hecho que lo motiva, pero cuando se trate de reclamo contra una sanción disciplinaria, será necesario, que el trabajador haya empezado a cumplirla. Dentro de los (3) siguientes al recibo de la reclamación, el Jefe de Talento Humano, deberá resolver el caso y comunicar la determinación al interesado.
2. El trabajador inconforme, con la decisión del Jefe de Talento Humano, podrá apelar a ella ante el Gerente, dentro de los (8) días siguientes. Si el trabajador no hace uso del recurso en la forma y tiempo indicados, se entenderá que acepta la decisión de la Empresa.

CAPITULO XX

PUBLICACIONES

Art. 58.- el presente reglamento se publicara en dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Sí hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XXI

VIGENCIA

Art. 59.- El presente Reglamento entrará a regir (8) días después de su publicación e informado este hecho a los trabajadores.

CAPITULO XXII
DISPOSICIONES FINALES

Art. 60- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que, antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXIII**CLAUSULAS INEFICACES**

Art. 61.- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

| CIUDAD | DIRECCION | DEPARTAMENTO |
|----------|----------------------|--------------|
| MEDELLIN | Carrera 69 N° 32C 24 | ANTIOQUIA |

FECHA: Agosto 01 de 2011



HUGO NICOLAS USME HOYOS
GERENTE

MODIFICACION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S**

La siguiente es una modificación al Reglamento Interno de Trabajo, el cual hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO IV**HORARIO DE TRABAJO**

Art. 7.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;
- b). La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- c). 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;

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

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

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

Parágrafo 2. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

DIAS LABORABLES: los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado y para el operativo de lunes a domingo.

Personal administrativo:

| Mañana | Almuerzo | Tarde | Sábado |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| 8:00 a.m. a 1:00 p.m. | 1:00 p.m. a 2:00 p.m. | 2:00 p.m. a 6:00 p.m. | 9:00 a.m. a 12: m |

NOTA: El Personal Administrativo podrá contar con jornada flexible sin desconocer las 48 Horas Semanales, previa autorización del Gerente, de igual se podrá modificar el horario cuando por necesidades del servicio se requiera respetando la jornada de 48 horas semanales.

Personal operativo:

El horario para el personal operativo conforme la necesidad del servicio, tiene varios turnos, con el fin de que las actividades de la empresa puedan ser desarrolladas durante las 24 horas del día y los 7 días de la semana; así:

| Turnos Lunes a Sábado | Descanso |
|-------------------------|-------------------------|
| 6:00 a.m. a 3:00 p.m. | 10:00 a.m. a 11:00 a.m. |
| 7:00 a.m. a 4:00 p.m. | 11:00 a.m. a 12:00 a.m. |
| 8:00 a.m. a 5:00 p.m. | 12:00 m a 01:00 p.m. |
| 1:00 p.m. a 9:00 p.m. | 4:30 p.m. a 5:00 p.m. |
| 2:00 p.m. a 10:00 p.m. | 5:30 p.m. a 6:00 p.m. |
| 9:00 p.m. a 05:00 a.m. | 1:00 a.m. a 1:30 a.m. |
| 10:00 p.m. a 06:00 a.m. | 2:30 a.m. a 3:00a.m. |

| Turnos Domingos | Descanso |
|-----------------------|-------------------------|
| 6:00 a.m. a 3:00 p.m. | 10:00 a.m. a 11:00 a.m. |
| 7:00 a.m. a 4:00 p.m. | 11:00 a.m. a 12:00 a.m. |
| 8:00 a.m. a 5:00 p.m. | 12:00 m a 01:00 p.m. |

Parágrafo 2° - Jornada flexible-

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

b) También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el Artículo 7, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Art. 8.- Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (art. 160 C.S.T. modificado por la Ley 789 de 2002, art. 25).

Art. 9.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

Art. 10.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste.

Art. 11.- Tasas y liquidación de recargos (Art. 168 del C.S.T.).

11. 1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo 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.

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

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

11. 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

Parágrafo.- La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

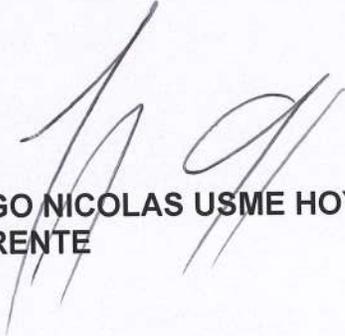
Art. 12.- La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 10 de este Reglamento.

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

Parágrafo 2.- descanso en día sábado: pueden repartirse las (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

| CIUDAD | DIRECCION | DEPARTAMENTO |
|----------|----------------------|--------------|
| MEDELLIN | Carrera 69 N° 32C 24 | ANTIOQUIA |

FECHA: Noviembre 10 de 2014


HUGO NICOLAS USME HOYOS
GERENTE

MODIFICACION N ° 2 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO 62. Definición: En los términos de la ley 1010 de enero 23 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajadores por parte del empleador, sus representantes, jefe o superior jerárquico mediato o inmediato, de un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del párrafo presente, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tiempo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en esta.
2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciando por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla mas gravosa o retardarla con perjuicio para trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultamiento o inutilización o perdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Medellín

PBX: 444 4600
Cra. 69 No. 32C-24

Bogotá

PBX: 323 10 92
Cra. 34 No. 13-59
Segundo piso Teusaquillo

Barranquilla

Tel.: 311 300 07 43
Cra. 36 No. 100-33
Barrio Las Estrellas

Cartagena

Tel.: 311 301 61 44
Manzana 47 Lt. 5
Etapa 4 Los Calamares

Pereira

Tel.: 311 319 77 96
Cra. primera No. 16-45

5. Inequidad laboral. Asignación injustificada de funciones o menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajo.

ARTICULO 63. Obligaciones especiales. En cuanto a la figura del acoso laboral, los empleados y los representantes del empleador tienen las siguientes

1. Obligaciones para empleados o miembros que tengan algún vínculo con la empresa y por alguna circunstancia tengan personal a su cargo: Dentro de las gestiones y obligaciones propias de la actividad de la empresa, así como de todos los representantes, asesores y gente que llevan a cabo negocios o gestiones en nombre de la misma o en el desarrollo de su objeto y que tengan contactos directo o indirecto con los empleados de esta, son responsabilidades de aquellos empleados que tengan personal a su cargo y/o que en desarrollo de sus funciones al servicio de la empresa supervisan a otros empleados, las siguientes, que se consideran medidas preventivas:
 - a) Fomentar un ambiente laboral en el cual reconoce, valora y ejemplificar la conducta ética y se mantienen los valores de igualdad y el respeto humano.
 - b) Asegurar que los subalternos tengan suficientes conocimientos y recursos con el fin de poder detectar que conductas constituyen acosos laborales a fin de evitarlas y denunciarlas, según sea el caso.
 - c) Apoyar a todos aquellos empleados que formulan preguntas o plantean problemas de buena fe acerca de asuntos relacionados con el acoso laboral a fin de evitarlas y denunciarlas, según sea el caso.
 - d) Apoyar todos aquellos empleados que formulan preguntas o plantean problemas de buena fe acerca de asuntos relacionados con el acoso laboral a fin de evitarlas y denunciarlas, según el caso.
 - e) Abstenerse de manera activa y omisiva a infringir alguna prohibición en materia de acoso laboral.

Medellín

PBX: 444 4600
Cra. 69 No. 32C-24

Bogotá

PBX: 323 10 92
Cra. 34 No. 13-59
Segundo piso Teusaquillo

Barranquilla

Tel.: 311 300 07 43
Cra. 36 No. 100-33
Barrio Las Estrellas

Cartagena

Tel.: 311 301 61 44
Manzana 47 Lt. 5
Etapa 4 Los Calamares

Pereira

Tel.: 311 319 77 96
Cra. primera No. 16-45

- f) Monitorear y hacer cumplir estas normas.
- g) Dar buen ejemplo y animar a los otros o hacer lo mismo en esta materia.

2. Obligaciones para todos los empleados:

- a) Es obligatorio expresara todos los empleados de la empresa, tanto de aquellos que tengan personal a su cargo o bajo su dependencia como de aquellos que no tengan, la de reportar cualquier asunto relacionado con la ética o el cumplimiento de la ley o las conductas determinadas como de acoso laboral.
- b) Igualmente reportar cualquier conducta de esta naturaleza que hay asido pasado por alto, este en peligro de serlo o que deba ser abordada en forma proactiva conforme al procedimiento que se establece en el artículo siguiente.
- c) Manejar total seguridad y discreción ante la posibilidad de reportar cualquier inquietud o denuncia materia de acoso laboral, razón por la cual, además de su trabajo, también esta obligado a manejar los procedimientos y parámetros para reportar cualquier anomalía en tal sentido.
- d) Acatar, cumplir y hacer cumplir las decisiones tomadas en el nivel disciplinario, sancionatorio o determinación del contrato de trabajo, bien sea en el ámbito interno de la empresa o por el ministerio de trabajo o por la justicia laboral en materia de acoso laboral.

ARTICULO 64. Funciones del comité de convivencia

- 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en lo que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.

Medellín

PBX: 444 4600
Cra. 69 No. 32C-24

Bogotá

PBX: 323 10 92
Cra. 34 No. 13-59
Segundo piso Teusaquillo

Barranquilla

Tel.: 311 300 07 43
Cra. 36 No. 100-33
Barrio Las Estrellas

Cartagena

Tel.: 311 301 61 44
Manzana 47 Lt. 5
Etapa 4 Los Calamares

Pereira

Tel.: 311 319 77 96
Cra. primera No. 16-45

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a la solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para culminar, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas la queja y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan los reconocimientos formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de la empresa, cerrara el caso y el trabajo pueden presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.

ARTICULO 65. Procedimientos para la verificación de faltas.

Frente a la comisión de la conducta hipotéticamente constitutiva de acoso laboral, la información deberá suministrarla directamente la victima de la misma o un tercero que se percate de su existencia, mediante escrito dirigido al comité de convivencia laboral.

Medellín

PBX: 444 4600
Cra. 69 No. 32C-24

Bogotá

PBX: 323 10 92
Cra. 34 No. 13-59
Segundo piso Teusaquillo

Barranquilla

Tel.: 311 300 07 43
Cra. 36 No. 100-33
Barrio Las Estrellas

Cartagena

Tel.: 311 301 61 44
Manzana 47 Lt. 5
Etapa 4 Los Calamares

Pereira

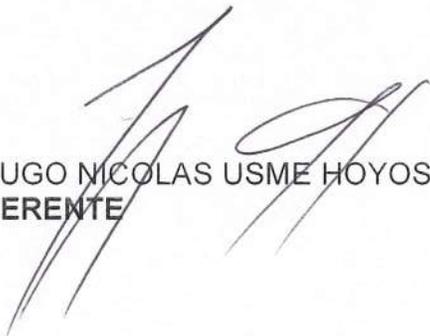
Tel.: 311 319 77 96
Cra. primera No. 16-45

GRUPO EMPRESARIAL

SEISO S.A.S.

PARAGRAFO: Lo anterior, sin perjuicios de que, dada gravedad de la falta o su concurrencia con una falta disciplinaria, el empleador opte por la terminación del contrato de trabajo, con justa causa legal y/o reglamentaria, por una sanción disciplinaria, según sea el caso.

FECHA: Noviembre 1 de 2016


HUGO NICOLAS USME HOYOS
GERENTE

Medellín

PBX: 444 4600
Cra. 69 No. 32C-24

Bogotá

PBX: 323 10 92
Cra. 34 No. 13-59
Segundo piso Teusaquillo

Barranquilla

Tel.: 311 300 07 43
Cra. 36 No. 100-33
Barrio Las Estrellas

Cartagena

Tel.: 311 301 61 44
Manzana 47 Lt. 5
Etapa 4 Los Calamares

Pereira

Tel.: 311 319 77 96
Cra. primera No. 16-45

MODIFICACIÓN N°3 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Por el presente documento la empresa **GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S**, domiciliada en la ciudad de Medellín- Antioquia, ubicada en la Carrera 69 # 32 C – 24 del barrio Belén Malibú, en virtud y cumplimiento de lo establecido los artículos 17 y 22 de la ley 1429 del 2010, procede a **modificar el Reglamento Interno de Trabajo vigente**; las modificaciones tienen la misma fuerza legal y vinculante del Reglamento Interno de Trabajo Vigente y a ellas quedan sometidos tanto la Empresa como sus trabajadores, siendo éstas modificaciones parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Las modificaciones que se adoptarán a continuación se realizan conforme con lo estipulado en la Ley 1846 de 2017, la cual modifica en lo pertinente los artículos 25 y 51 de la Ley 789 de 2002 que a su vez modificara los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, y demás disposiciones que le sean contrarias:

PRIMERO: Se modifica el **LITERAL “D” del ARTICULO 7 del CAPÍTULO IV**, quedando el mismo de la siguiente manera:

CAPÍTULO IV**HORARIO DE TRABAJO**

Art. 7.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m

SEGUNDO: Se modifica el **ARTÍCULO 8** del **CAPÍTULO V**, quedando el mismo de la siguiente manera:

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

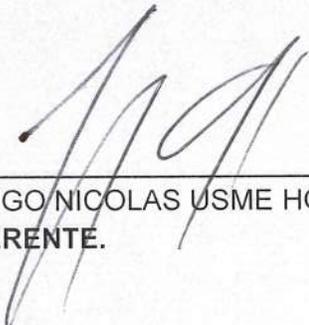
Art. 8.

- A) Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).
- B) Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

TERCERO: PROMULGACION Y DIVULGACION - El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y/o sus modificaciones, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

CUARTA: PUBLICIDAD Y VIGENCIA - La presente modificación al Reglamento Interno de Trabajo rige a partir de su publicación y luego de informado este hecho a los trabajadores, sin perjuicio de la vigencia de la Ley 1846 de 2017, la cual modifíco en lo pertinente los artículos 25 y 51 de la Ley 789 de 2002 que a su vez modificara los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, y demás disposiciones que le sean contrarias.

FECHA DE SUSCRITO Y PUBLICACION: 27 de Junio de 2019.



HUGO NICOLAS USME HOYOS.
GERENTE.

Medellín
PBX: 444 4600
Cra. 69 No. 32C-24

Bogotá
PBX: 323 10 92
Cra. 34 No. 13-59
Segundo piso Teusaquillo

Barranquilla
Tel.: 311 300 07 43
Cra. 36 No. 100-33
Barrio Las Estrellas

Cartagena
Tel.: 311 301 61 44
Manzana 47 Lt. 5
Etapa 4 Los Calamares

Pereira 46
Tel.: 311 319 77 96
Cra. primera No. 16-45