

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CONATEMPO S.A.S.

CAPÍTULO I

ART. 1. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **CONATEMPO S.A.S.** con. **NIT.** 830.047.986, domiciliada en Bogotá, en la Calle 127A No. 70F-43 y sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador. Los trabajadores son de dos categorías: TRABAJADORES DE PLANTA y TRABAJADORES EN MISIÓN.

Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene como respecto de estas el carácter de empleador (art. 71, Ley 50/90).

Los TRABAJADORES DE PLANTA son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales (art. 74, Ley 50/90).

Los TRABAJADORES EN MISIÓN son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus empresas USUARIAS a cumplir la tarea o servicio contratado por estos (art. 74, Ley 50/90).

Los usuarios de la empresa solo podrán contratar con esta en los siguientes casos (art. 77, Ley 50/90):

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

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a USUARIAS con las cuales tenga vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo de Código de Comercio (art. 80, Ley 50/90).

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga (art. 89, Ley 50/90).

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART. 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **CONATEMPO S.A.S.**, deberá someterse a los procesos de selección establecidos, presentando su hoja de vida acompañada de los siguientes documentos:

1. Cédula de ciudadanía u otro documento de identificación legal u homologado según sea el caso.

2. Certificaciones laborales de los últimos empleos anteriores con quien haya trabajado en que consten las tareas o cargos desempeñados, tiempo de servicio y el salario devengado.
3. Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
4. Registro civil de matrimonio o declaración extra-juicio de convivencia, si es el caso.
5. Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es del caso.
6. Fotocopia de la tarjeta profesional, si es del caso.
7. Fotocopia de certificados de estudios cursados (diplomados, seminarios, congresos, entre otros).
8. Certificado de aptitud ocupacional, expedido por los entes que lo regulan y de acuerdo con el perfil establecido en el profesiograma.
9. Certificación escrita de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece y Fondo de Cesantías.
10. Diligenciar el formato de apertura de cuenta de nómina indicada por la empresa, si es del caso.

PARÁGRAFO 1: En **CONATEMPO S.A.S.** estamos comprometidos con la seguridad y la protección de datos, por lo tanto, nuestro personal administrativo, tanto directores, auxiliares y demás personal que se encuentren autorizados por la empresa para realizar la recolección de los datos, informarán a las personas el tratamiento que se le dará a los datos y nuestro compromiso de entregar información a través de los diferentes canales establecidos.

La información obtenida será utilizada exclusivamente por **CONATEMPO S.A.S.** para la prestación adecuada y configuración de sus servicios.

PARÁGRAFO 2: La empresa 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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1o. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995 y Ley 1780 de 2016).

Período de prueba

ART. 3. Los aspirantes a TRABAJADORES DE PLANTA una vez admitidos que desarrollaran su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales (art. 74, Ley 50/90), la empresa 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 (artículo 76, C.S.T.).

ART. 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num. 1º).

ART. 5. El período de prueba para los TRABAJADORES DE PLANTA no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

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

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART. 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ART. 8. Para los TRABAJADORES DE PLANTA, el horario de trabajo será de lunes a viernes de 8 a.m. a 12:30 p.m. y de 1:30 p.m. a 5:00 p.m. Cuando la carga laboral lo amerite se laborará los sábados en el horario que amerite dicha labor.

PARAGRAFO 1: Las secciones de descanso dentro de la jornada diaria de trabajo podrán variar dependiendo de los requerimientos especiales previamente notificados por la compañía y en ningún caso se computarán dentro de la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO 2: La empresa de acuerdo con las circunstancias, queda facultada en todo tiempo para organizar a sus trabajadores en turnos de trabajo, modificar los actuales y/o cambiar los horarios de ingreso y de salida, cuando las conveniencias o necesidades lo hagan indispensable, ajustando los horarios a la Ley y respetando la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente se hace expreso que la empresa, respetando los límites legales, podrá establecer dentro de sus políticas internas, mecanismos alternativos para dar cumplimiento a la jornada establecida, como son variaciones en las horas de ingreso y salida o redistribución de las cargas diarias de trabajo. En caso de que llegaran a trabajar horas extras con autorización de la empresa, éstas serán remuneradas según corresponda y únicamente en la medida que exista autorización previa y escrita por parte de la Empresa.

PARAGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02). 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.

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 9 p.m. (Artículo 2 de la Ley 1846 de 2017).

PARAGRAFO 4. DESCANSO EN DÍA SÁBADO. 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 trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARAGRAFO 5. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite de la jornada máxima legal, 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.

Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789 de 2002, o la disposición legal que se encuentre vigente, siempre y cuando se cumpla con el siguiente procedimiento requerido para la programación de trabajo en día de descanso obligatorio.

- a) La solicitud de trabajo en día domingo o festivo deberá ser impartida directamente por el jefe inmediato del trabajador y por escrito.
- b) Esta solicitud deberá ser notificada al área de Talento Humano.

El día compensatorio deberá ser disfrutado máximo la semana siguiente del día domingo o festivo laborado o como se acuerde dependiendo la necesidad de la operación.

PARÁGRAFO 6. La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de labor fijado por el superior jerárquico. Se hace expreso que los tiempos de desplazamiento hacia y desde el sitio previsto para laborar no serán computables dentro de la jornada de trabajo.

PARAGRAFO 7. Cuando por motivos de caso fortuito o fuerza mayor se determine la suspensión del tiempo de trabajo por un tiempo superior a dos (2) horas y como consecuencia de ello no sea posible cumplir con el horario establecido, se cumplirá la jornada en un horario diferente, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implica el pago de recargos.

Trabajadores en Misión en empresas Usuarias

ART 9. El horario de los TRABAJADORES EN MISIÓN será el establecido por la empresa USUARIA.

En este sentido, los TRABAJADORES EN MISIÓN deberán someterse a los mecanismos o medios de control de horario de trabajo que hayan sido definidos por la empresa USUARIA.

PARÁGRAFO 1: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente o como se acuerde dependiendo la necesidad de la operación y el acuerdo contractual con la empresa usuaria. Cuando el trabajo dominical o festivo sea ocasional, será suficiente el reconocimiento del respectivo descanso compensatorio. En los eventos en que sea habitual, el trabajador tendrá derecho adicionalmente a un recargo de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

PARÁGRAFO 2: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del

empleador y/o empresa usuaria, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) La empresa USUARIA y el empleado en misión 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.

La empresa USUARIA y el empleado en misión 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 9 p.m. (Artículo 2 de la Ley 1846 de 2017).

PARAGRAFO 4. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la empresa USUARIA podrá ampliar la duración de la jornada en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARAGRAFO 5. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite de la jornada máxima legal, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de empleados en misión, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789 de 2002, o la disposición legal que se encuentre vigente, siempre y cuando se cumpla con el siguiente procedimiento requerido para la programación de trabajo en día de descanso obligatorio.

- a) La solicitud de trabajo en día domingo o festivo deberá ser impartida directamente por el jefe inmediato del empleado en misión en la empresa USUARIA y por escrito.
- b) Esta solicitud deberá ser notificada al área de Talento Humano de la empresa usuaria.

El día compensatorio deberá ser disfrutado máximo la semana siguiente del día domingo o festivo laborado o como se acuerde dependiendo la necesidad de la operación.

PARAGRAFO 6. La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de labor fijado por la empresa USUARIA a través del acuerdo contractual. Se hace expreso que los tiempos de desplazamiento hacia y desde el sitio previsto para laborar no serán computables dentro de la jornada de trabajo.

PARAGRAFO 7. Cuando por motivos de caso fortuito o fuerza mayor se determine la suspensión del tiempo de trabajo por un tiempo superior a dos (2) horas y como consecuencia de ello no sea posible cumplir con el horario establecido, se cumplirá la jornada en un horario diferente, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implica el pago de recargos.

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 10. Trabajo ordinario y nocturno: De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

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

ART. 11. 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 (CST, art. 159).

ART. 12. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1°).

ART. 13. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PARÁGRAFO: La empresa y/o usuaria, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 14. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 21 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 sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los

trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

PARÁGRAFO 2. La empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, estando obligados a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la empresa.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO 3. Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

PARÁGRAFO 4. El trabajador podrá convenir con la empresa Usuaria, quien tiene la subordinación delegada, su día de descanso obligatorio el 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.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas 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 (CST, art. 185).

PARÁGRAFO. Ocasional, cuando se laboren hasta dos domingos al mes, caso en el cual, el trabajador a su elección podrá optar por lo dispuesto en el artículo 180, que determina el derecho a un día de descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, cuál sería el recargo de que trata el numeral 1o del artículo 179, a elección del trabajador.

Se entiende que el trabajador 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. El trabajo dominical es:

Ocasional, cuando se laboren hasta dos domingos al mes, caso en el cual, el trabajador a su elección podrá optar por lo dispuesto en el artículo 180, que determina el derecho a un día de descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, cuál sería el recargo de que trata el numeral 1o del artículo 179, a elección del trabajador.

Habitual, cuando se laboren más de dos domingos al mes, caso en el cual, en virtud de lo expresado por el artículo 181 transcrito, el trabajador tiene "...derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, luego, el trabajador que labora habitualmente los domingos, tendría derecho a un descanso compensatorio remunerado por cada dominical laborado, además del pago del recargo de que trata el numeral 1o del artículo 179 del C.S.T.

Por lo anterior, quien labore ocasionalmente los días domingo o festivos (días de descanso obligatorio), tiene derecho un descanso compensatorio remunerado, o a la retribución en dinero, que correspondería al pago del día laborado, con un recargo del 75%, sobre el día ordinario, es decir, al 1.75% por ese día, a elección del trabajador; Quien labore habitualmente los días domingo o festivos (días de descanso obligatorio), tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, y además, al pago del día laborado, con un recargo del 75%, sobre el día ordinario, es decir, al 1.75% por ese día.

ART. 16. El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 24 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 (L. 50/90, art. 25).

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

Vacaciones remuneradas

ART. 18. Los TRABAJADORES DE PLANTA que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

ART. 19. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa temporal 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 de planta con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 20. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 21. Empleador y trabajador de planta, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 20 ley 1429 de 2010)

ART. 22. En todo caso, el trabajador de planta 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 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

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

ART. 24. Todo empleador de planta 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 estas (D. 13/67, art. 5°).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

PARÁGRAFO 2. El término de vacaciones descrito en el presente enunciado solo se limita a los contratos a término fijo o indefinido.

Permisos

ART. 25. PERMISOS OBLIGATORIOS: El trabajador de planta podrá solicitar por escrito a la dirección de Recursos, los permisos por motivos justificados para las siguientes circunstancias, indicando siempre las condiciones en que ellos se concedan, los trabajadores en misión deberán realizar en primera instancia el informe respectivo a la empresa usuaria:

1. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, atendiendo a un suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador como una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano (hijo, hija, padre, madre, hermano, hermana, cónyuge o compañero); el secuestro o la desaparición del mismo; una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor como (incendio, inundación o terremoto).

Estas situaciones pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o provocar un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal. Dicha licencia no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente, (Sentencia C-930/09). La duración de la licencia debe ser convenida entre el

empleador y el trabajador en cada evento, según lo estipulado en el reglamento y las políticas de la empresa el trabajador debe dar aviso a la Dirección de Recursos Humanos antes o después de ocurrir los hechos, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos.

En este caso se concederá al trabajador un permiso remunerado de entre uno (1) y cinco (5) días hábiles por mes calendario, de acuerdo a la valoración que haga de la situación la Dirección de Recursos Humanos. En caso de que el permiso por calamidad doméstica debidamente comprobada, deba extenderse, dicha prórroga será igualmente remunerada y autorizada previamente, por la Dirección de Recursos Humanos

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o el mismo día de los hechos, o posterior siempre y cuando que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso oportuno.

Por grave calamidad doméstica se entiende como la situación insuperable, de carácter negativo sobre las condiciones materiales y morales del trabajador y familiares hasta el 2° grado de consanguinidad o civil.

2. Para concurrir a los correspondientes servicios médicos: En este caso deberá presentarse la constancia de asistencia o el comprobante respectivo y hacerle colocar al mismo, la hora de ingreso a la cita y la hora en que ella termina, se tiene como descuento del tiempo total reportado tres horas (3) a favor del trabajador en cada cita médica, el tiempo restante debe ser pagado por el trabajador a más tardar la semana siguiente al permiso solicitado. (Artículo 57 numeral 6, Código Sustantivo del Trabajo). Así como se descontará la totalidad del tiempo presuntamente usado para asistir a citas médicas, cuando no sea debidamente comprobado el uso del servicio de salud, lo que podrá acarrear sanciones disciplinarias.

Toda salida de la empresa por motivos de salud debe ser autorizada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta área podrá solicitar una cita médica con EPS o Especialista.

En caso de presentar incapacidad, esta debe ser reportada inmediatamente al jefe inmediato en físico o por correo electrónico, a través de un familiar o tercero y posteriormente la hará llegar a la Dirección de Gestión Humana con el fin de que estas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos. Al regreso de la incapacidad el trabajador deberá presentar el documento original para ser archivado en la dependencia respectiva.

Cuando por trámites internos de las Entidades de Salud la cita disponible afecte el horario laboral, el trabajador debe informar a su jefe inmediato dentro de las primeras 48 horas de asignada la cita.

Para los casos de Urgencia Médica y/o cita prioritaria el trabajador deberá asistir directamente al servicio de urgencias y dar aviso a su jefe inmediato y/o al área de Talento Humano, posteriormente deberá presentar a su jefe inmediato y a Talento Humano los soportes de la atención para justificar la inasistencia.

El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias no eximen al trabajador de asistir al resto de la jornada laboral, excepto que exista una incapacidad o concepto médico escrito por la entidad (EPS/IPS, ARL) reconocida que lo justifique, en este caso, el trabajador debe traer los soportes correspondientes y presentarlos al área de talento humano.

Cuando se expida incapacidad médica mayor a 2 días, el trabajador tendrá 2 días hábiles para entregar el formato original y epicrisis a Talento Humano, para su posterior recobro a la EPS.

Para las trabajadoras en estado de embarazo aplican las condiciones mencionadas anteriormente.

El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias de trabajadores con diagnóstico de enfermedad profesional y/o accidentes de trabajo, es decir, en tratamiento por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) no tendrán ningún descuento del tiempo en la nómina, como requisito deben presentar los soportes de asistencia correspondientes, en caso de no presentar dichos soportes se conceptuará como una ausencia injustificada.

El área de Recursos Humanos validará los soportes y procederá con los registros en la nómina del trabajador según lo mencionado.

Si el trabajador no presenta los soportes dentro de los términos establecidos se considera como ausencia injustificada, por lo que se procederá a realizar el respectivo descuento a través de nómina y se dará inicio al proceso disciplinario según Reglamento Interno de Trabajo.

3. 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, siempre y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
4. Ley de luto (Ley 1280 de 01-05-09): La empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera (o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:

- Padres
- Hijos
- Hermanos
- Abuelos
- Nietos

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD:

- Cónyuges
- Padres del cónyuge
- Hijos extramatrimoniales del cónyuge.

CIVIL:

- Padres adoptivos.
- Hijos adoptivos

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

5. Licencia por paternidad, LEY MARIA: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley. El compañero permanente tendrá derecho a 2 semanas de licencia remunerada de paternidad, de acuerdo con la Ley 2114 del 2021.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad domestica y en caso de haberse solicitado esta ultima 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.

6. Licencia de maternidad: 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. 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. 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.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar a la empresa un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora.
- La indicación del día probable del parto.
- 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.

7. Descanso remunerado durante la lactancia: La empresa está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante seis (6) meses después de ser efectuada la licencia de maternidad. (Art 238 C.S.T.).

8. Permiso para matrimonio: La Empresa podrá conceder a sus trabajadores un permiso remunerado de dos (2) días en caso de que el trabajador contraiga matrimonio, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles, debiendo una vez se reincorpore presentar registro civil de matrimonio. En caso de no cumplir esta obligación la ausencia al trabajo se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

9. El empleado que se gradué de una institución académica se le dará el día de la graduación un (1) día de permiso remunerado.

10. Para el ejercicio del sufragio.

11. Para el desempeño de cargos transitorios y de forzosa aceptación.

PARÁGRAFO 1. AUTORIZACIÓN DE PERMISOS. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato de la empresa Usuaria, en los casos de que sea un trabajador en misión, mediante solicitud escrita, con por lo menos tres (3) días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de imprevisto. En caso de falsedad en la solicitud, la ausencia al trabajo se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

PARÁGRAFO 2. TRAMITE DE PERMISOS. Una vez recibida la solicitud de permiso, el jefe inmediato de la empresa Usuaria, evaluará si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio (de los mencionados en el presente artículo), procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad para concederlo, siempre y

cuando no se vea afectada la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión. En todo caso, la empresa USUARIA deberá informar de esta situación a **CONATEMPO S.A.S.**, quien revisará cada caso y establecerá conjuntamente la viabilidad de este permiso.

PARÁGRAFO 3. Toda falta no amparada con autorización escrita se computará como injustificada y por lo tanto se tendrá la facultad de realizar el respectivo proceso disciplinario, el descuento por el tiempo no laborado, incluyendo la remuneración del descanso dominical conforme a lo estipulado en el artículo 172 del C.S.T.

Se entenderá como ausencia injustificada aquella en la que el trabajador aduce como explicación la imposibilidad para poder comunicarse con su inmediato superior.

PARÁGRAFO 4. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T.

PARÁGRAFO 5. - Los permisos y licencias no establecidos en el presente artículo como obligatorios podrán ser descontados por la empresa del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del trabajador que lo solicita.

ART. 26. NO SON TOMADOS COMO CALAMIDAD DOMÉSTICA: Los permisos solicitados por los trabajadores para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa (CST, art. 57, núm.. 6o).

PARÁGRAFO 1. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitara ante su jefe inmediato, mediante solicitud escrita, con por lo menos dos días (2) de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que motiven surjan de improviso. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad al evento.

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

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

CAPÍTULO VII

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

ART. 27. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a

diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 28. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 29. Los TRABAJADORES EN MISIÓN se acogerán a los periodos de pago que tenga establecido la empresa USUARIA para sus TRABAJADORES DE PLANTA, tendrán derecho a un salario equivalente a los de los trabajadores de la empresa USUARIA que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de experiencia, competencias y antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que la empresa USUARIA tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación (Art. 79 de la Ley 50/90).

ART. 30. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

ART. 31. De común acuerdo la compañía y todos sus trabajadores han convenido el pago del salario mediante transferencia electrónica a una cuenta abierta en el sistema financiero colombiano a nombre del trabajador o a quien este designe.

PARÁGRAFO. CONATEMPO S.A.S. podrá suscribir convenios con entidades del sector financiero, para la dispersión de nomina, por lo que se le dará autorización a cada trabajador para que de manera voluntaria realice apertura de cuenta de nomina. Si para el momento del pago de su salario el trabajador no ha entregado la certificación correspondiente a su cuenta, no se realizará el pago de su salario. No obstante, **CONATEMPO S.A.S.** no retendrá a favor dichos valores, los cuales quedan sujetos al cumplimiento del requisito por parte del trabajador.

ART. 32. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.)

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

ART. 33. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al sistema de seguridad y salud de trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Esta obligación es compartida con la empresa USUARIA que cuenta con su propio Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

ART. 34. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 35. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la empresa USUARIA a **CONATEMPO S.A.S.** o a su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 36. 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. Adicionalmente, dicha negativa es calificada como falta grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

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

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa Usuaria, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 38. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ART. 39. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato o representante de la empresa USUARIA y a **CONATEMPO S.A.S.**, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 40. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 41. 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, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARAGRAFO 1. El trabajador deberá tener en cuenta los siguientes aspectos para la prevención de riesgos laborales:

1. El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales que prescriba la empresa LA EMPRESA en los períodos previamente fijados.
2. El trabajador deberá someterse a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la empresa LA EMPRESA. En caso de enfermedad se atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico ocupacional profesional correspondiente.
3. Al ingresar a su puesto de trabajo, el trabajador deberá verificar los siguientes aspectos: equipos y enseres, mobiliario, bienes u otros elementos, e informar al responsable de la Dirección de Gestión Humana y/o Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) cualquier hecho o circunstancia que se considere peligrosa.
4. No distraerse ni distraer la atención de otros compañeros, en forma tal que los exponga a riesgos o accidentes de trabajo.
5. Respetar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa del responsable de la Dirección Administrativa y/o Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar cualquier siniestro.
7. Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares públicos o cerrados. (Ley 1335 de 2009).
8. Desconectar, proteger y/o guardar equipos o elementos de trabajo al concluir las labores o actividades.
9. Acatar y cumplir cabalmente con las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que imparta LA EMPRESA y la ARL respectiva.

PARÁGRAFO 2: LA EMPRESA dispondrá lo necesario, para que se mantengan completamente libres de obstáculos, las áreas de trabajo o de circulación en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendio o los hidrantes.

PARÁGRAFO 3: Los trabajadores de LA EMPRESA y los terceros que pretendan ingresar a la entidad, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se implementen con fines de seguridad y protección, tanto del personal como de los bienes e instalaciones, por lo cual facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros que les sean requeridos, siempre que estas no lesionen su dignidad.

PARAGRAFO 4. LA EMPRESA, tendrá en cuenta las siguientes prescripciones para garantizar el bienestar general de los trabajadores:

- a) **PRIMEROS AUXILIOS:** En caso de accidente de trabajo, el responsable del área de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetaran a los decretos, 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 472 de 2015 y Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015.
- b) **RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD:** La empresa LA EMPRESA no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador.

En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la empresa LA EMPRESA de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno a la entidad sobre el accidente, sin causa justificada.

En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

- c) **REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO:** La empresa LA EMPRESA llevará un control en documento especial de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores. En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, área dentro de las instalaciones y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que estos pueden declarar sobre el hecho.
- d) **REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** La empresa LA EMPRESA y los trabajadores se someterán a las normas establecidas en el reglamento de seguridad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1443 de 2014 y Decreto 472 del 17 de marzo de 2015, Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015 legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, (SST) de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

- e) **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST):** La empresa LA EMPRESA debe establecer por escrito la política de seguridad y salud en el trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus

trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación. Esta política debe ser comunicada al Copasst (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) o vigía de seguridad y salud en el trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente. Artículo 2.2.4.6.5 del Decreto 1072 de 2015.

- f) Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene la empresa LA EMPRESA para la prevención de las enfermedades y riesgos generados en el manejo de los elementos de trabajo.

CAPÍTULO IX

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS.

ART. 42. CONATEMPO S.A.S. promueve una cultura orientada a la calidad, al mejoramiento continuo de los procesos, a la protección del ambiente, a la responsabilidad social, al trabajo libre de alcohol y drogas y a la prevención de eventos que puedan originar accidentes o enfermedades laborales que afecten la salud, la seguridad de las personas y daños a la propiedad a través de una adecuada identificación, valoración y control de peligros y riesgos asociados a las actividades.

Por lo tanto, siendo consciente de que el alcoholismo, el tabaquismo, la drogadicción y el abuso por parte de sus trabajadores, de sustancias alucinógenas y enervantes que crean dependencia, tienen efectos adversos en la salud, capacidad de desempeño y que afectan seriamente la efectividad de la empresa en general, establece:

1. Por ningún motivo se permitirá laborar a ningún funcionario bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias Psico-Activas (SPA). Se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de Alcohol, SPA y Tabaco en todas sus diferentes presentaciones, durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de **CONATEMPO S.A.S.** o de la empresa USUARIA, o en los sitios de recreación programados por la empresa. Es responsabilidad directa del trabajador velar por su propio bienestar y cuidar de su salud.
2. El incumplimiento de esta política por parte de los trabajadores, se considerará falta grave en cualquiera de los siguientes casos:
 - a) Ejecutar el trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes, o presentarse en situación que, por efecto de una y otros, haga al trabajador inepto o peligroso para el trabajo.
 - b) La posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas o drogas en las instalaciones de la empresa o en las instalaciones de la USUARIA donde se presta el servicio.
 - c) Cuando a un trabajador se le apliquen las pruebas para detectar la influencia de alcohol o drogas y su resultado fuese positivo.
 - d) El negarse a ser sometido a las pruebas de alcohol o drogas, lo cual se considerará como admisión de culpa.
 - e) El incumplimiento por parte del trabajador, de las obligaciones y prohibiciones con relación a alcohol y drogas establecidas en esta política, en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo de trabajo, entre otros.

No obstante, lo anterior, **CONATEMPO S.A.S.** se compromete a poner en práctica una política de prevención en materia de consumo de alcohol y drogas, apuntando a minimizar los riesgos que genera esta situación en el ámbito laboral, por lo tanto, se realizarán pruebas de detección de sustancias de manera aleatoria.

Asimismo, se invita a todo empleado que sufra de dependencia al alcohol o a las drogas, a firmar un documento de declaración de su enfermedad, para que se proceda con la valoración del caso, en el entendido de que en el manejo de estas situaciones habrá cabal respeto por el derecho a la intimidad y al buen nombre del empleado y total apego a lo dispuesto por la legislación laboral colombiana.

CONATEMPO S.A.S. manifiesta su compromiso en prestar apoyo en el proceso de rehabilitación a través de la coordinación de la atención debida por parte de las entidades competentes en materia de salud.

Teniendo en cuenta que los TRABAJADORES EN MISIÓN trabajan bajo una subordinación delegada en las empresas USUARIAS, estarán cubiertos, no solamente por la presente política sino la de las empresas donde trabajan. Por tal razón. Deberán someterse a lo estipulado por estas.

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 43. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Procurar el cuidado integral de su salud.
11. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
12. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
13. Informar oportunamente a la empresa USUARIA o a **CONATEMPO S.A.S.** acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
14. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.

15. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tanto de la empresa USUARIA como de **CONATEMPO S.A.S.**
16. Devolver la dotación cuando independiente de la causa de su retiro se le haya entregado anticipada, como también la dotación que contenga el logo y marcas distintivas de la empresa, esto con el fin de evitar su inadecuada utilización que pueden comprometer y afectar la imagen de la empresa.
17. Acatar las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa USUARIA y de **CONATEMPO S.A.S.** Su incumplimiento, facultara al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ART. 44. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa **CONATEMPO S.A.S.** es el siguiente: Gerente, directores, asistentes y personal operativo.

PARÁGRAFO PRIMERO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, tanto en misión como de planta, el gerente y los directores de cada área, de conformidad con lo estipulado en el procedimiento disciplinario establecido por la empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El orden jerárquico en cada una de las empresas USUARIAS es variable y su alcance disciplinario dependerá de cada una ellas. En todo caso es **CONATEMPO S.A.S.** quien impondrá directamente las sanciones a que haya lugar.

CAPÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ART. 45. 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. modificado D. 13/67, Artículo 9.).

ART. 46. Los menores no podrán ser trabajadores 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 donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
5. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

6. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
7. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
8. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
9. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
10. 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.
11. 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.
12. Trabajos submarinos.
13. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
14. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
15. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
16. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
17. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadores, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
18. 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.
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 los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO 1. 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 la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser trabajadores en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de 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. 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).

PARAGRAFO 2: 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. (Art. 114 Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 47. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 34 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Suministrarles cada 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. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres meses. (CST). Esto estará sujeto a la actividad temporal por la cual fue contratado el trabajador y las características de las empresas USUARIAS.

ART. 48. Son obligaciones especiales del trabajador: Los trabajadores deben cumplir en la vigencia del contrato laboral, con las obligaciones y prohibiciones que le imponen el Código Sustantivo del Trabajo, y además de estas las especiales obligaciones fijadas en este reglamento:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa USUARIA o sus representantes según el orden jerárquico establecido, así como las consignas generales y específicas de cada puesto de trabajo y el contrato de trabajo.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **CONATEMPO S.A.S.** y/o 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.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros; lo cual aplica tanto para los TRABAJADORES DE PLANTA como para los TRABAJADORES EN MISIÓN.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de **CONATEMPO S.A.S.** y la empresa Usuaria.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

9. Cuidar de su apariencia personal, que su vestuario sea pulcro y apropiado y utilizar los distintivos establecidos por la empresa.
10. Asistir puntualmente a su puesto de trabajo.
11. Asistir puntualmente a los cursos, capacitaciones y actividades programadas por la empresa
12. Atender de forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente las solicitudes u ordenes impartidas por el personal de la empresa Usuaría.
13. Guardar absoluta reserva en relación con los manuales, procedimientos e información relacionada con asuntos internos de **CONATEMPO S.A.S.** y la empresa Usuaría.
14. Utilizar los elementos de labor suministrados por **CONATEMPO S.A.S.** para los fines estipulados por ella
15. Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes, para evitar accidentes y daños que causen perjuicio a sus compañeros de trabajo y denunciar oportunamente cualquier irregularidad.
16. Permanecer en el sitio de trabajo para el cual fue asignado, siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
17. Comunicar oportunamente a su superior inmediato, al superior de mayor rango o **CONATEMPO S.A.S.**, cualquier irregularidad, negligencia, abuso, malos manejos, tratos inadecuados, que en desarrollo de las actividades del trabajo incurran tanto sus compañeros como superiores
18. No 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.
19. Respetar a sus compañeros, jefes inmediatos, superiores, clientes y usuarios con los que tenga contacto dentro del desempeño de sus actividades.
20. Cumplir los horarios establecidos como: llegada oportuna al puesto de trabajo, descanso dentro de su jornada laboral y salida del puesto de trabajo al cumplir la jornada laboral.
21. Efectuar una adecuada custodia y aseguramiento de la información de carácter confidencial, que por razón de la naturaleza de su cargo o el desempeño de sus funciones debe conocer evitando su filtración en perjuicio de la empresa USUARIA y de **CONATEMPO S.A.S.**
22. Tener actualizados los documentos de identidad, licencias de conducción, certificados de alturas o todos aquellos que por disposición legal sanitaria o afines deban mantenerse vigentes durante el contrato de trabajo.
23. Mantener actualizados los certificados de capacitación que por efectos del perfil del cargo se requieren, estudiando los manuales, instructivos, reglamentos y normas vigentes.
24. Recibir y tratar con la mayor cortesía, amabilidad, interés y actitud de servicio a todas las personas que lleguen a las diferentes dependencias, oficinas o áreas de **CONATEMPO S.A.S.** solicitando algún servicio o información.
25. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, avería entre otros, que sufran las máquinas, vehículos o mercancías tanto en la empresa USUARIA como en **CONATEMPO S.A.S.**
26. Cumplir con los compromisos económicos adquiridos dentro y fuera de **CONATEMPO S.A.S.** y evitar el embargo de su salario.

27. Asistir puntualmente a las reuniones generales o de grupo organizadas por la empresa dentro de los horarios de trabajo.
28. Asistir a las reuniones y actividades de entrenamiento, capacitación, formación, seguridad y salud en el trabajo o similares programadas por la empresa dentro de los horarios correspondientes.
29. Presentarse a descargos de Convivencia.
30. Aplicar estrictamente las políticas establecidas por CONATEMPO; como lo son, Política de Desconexión Laboral, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Política de Prevención del Consumo de Tabaco, Sustancias Psico activas
31. Parágrafo: Las sanciones disciplinarias para el incumplimiento en las obligaciones estipuladas en el artículo 48 y 53 serán tomadas como faltas leves y serán acumulables así no se trate de la misma falta.

ART. 49. Se prohíbe a la empresa:

Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
3. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y En cuanto a la cesantía y las pensiones, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
5. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
10. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

11. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
12. 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.
13. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 50. Se prohíbe a los trabajadores: Las al trabajador además de las ordenadas en el CST y la legislación de seguridad social, las siguientes:

1. Sustraer del puesto de trabajo, de las instalaciones de la empresa o de las empresas USUARIAS, útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin la debida autorización.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, o ingerirlas durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de **CONATEMPO S.A.S.** o de la empresa USUARIA.
3. 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.
4. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
5. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
6. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
7. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, o de terceras personas, o que amanecen o perjudiquen las instalaciones, equipos y elementos de trabajo.
8. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la empresa o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus directivos y trabajadores o información política de cualquier género.
9. Permitir visitas en horas de trabajo.
10. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para consulta en la entidad de Seguridad Social donde se encuentre afiliado, o cualquier otra diligencia.
11. Faltar el respeto, burlarse o insultar a cualquier otro miembro del personal de la empresa, tanto de la USUARIA como de **CONATEMPO S.A.S.**
12. Usar los teléfonos, celulares u otros medios de comunicación electrónicos o digitales, sin autorización tanto para llamadas locales, nacionales o internacionales.
13. Disminuir el trabajo intencionalmente o aconsejar o instigar a otros para que lo logren.

14. No elaborar los registros de actividades o hacerlos incorrectamente.
15. No elaborar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten o darlos falsos e inexactos.
16. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
17. Instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la empresa, del cliente o por fuera de ambas portando el uniforme.
18. Faltar contra la moral o las buenas costumbres.
19. Discutir acaloradamente durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, violentas o injuriosas.
20. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros.
21. Hacer mal uso de los sanitarios, locker o sitios de descanso.
22. Hacer negocios como cambios de cheque, ventas, préstamos, sin expresa o previa autorización.
23. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Empresa, sus trabajadores o sus servicios.
24. Dormir durante las horas de trabajo.
25. Quedarse circulando dentro de la Empresa instalaciones del cliente después de terminar sus labores diarias. Igualmente, circular por las zonas prohibidas previamente señalizadas o informadas.
26. Vender, cambiar o regalar vestuario, productos o equipos que le suministre la Empresa.
27. Descuidar su presentación personal o no usar el uniforme o elementos de protección y seguridad.
28. Hacer reuniones en locales o dependencias de la Empresa, o de la empresa USUARIA sin autorización.
29. Fumar en sitios prohibidos, zonas de circulación, oficinas y parqueaderos.
30. Iniciar o participar en juegos de manos, tirar objetos, gritar o alterar de cualquier manera la tranquilidad.
31. Hurtar o apropiarse de objetos de propiedad de la Empresa, de los compañeros, de los proveedores y clientes.
32. Expedir certificados o constancias sin previa autorización.
33. No avisar oportunamente a la Empresa cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo, incluso en caso de incapacidad para trabajar expedida por la entidad de Seguridad Social donde se encuentre afiliado, según lo permitan las circunstancias.
34. Dejar de marcar la propia tarjeta de control, timbrar la de otro trabajador o sustituir a este en cualquier forma irregular.

35. Mantener, dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier otra sustancia o productos semejantes.
36. Amenazar o agredir en cualquier forma la empresa, los directivos, superiores o a compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras, o actos semejantes, en forma verbal o escrita. Igualmente redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan toda clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones o información política de cualquier género.
37. Haber presentado para la admisión en la empresa, o presentar después promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, falsos o dolosos.
38. Descansar en lugares diferentes a los destinados oficialmente por la empresa para ello.
39. Ejecutar cualquier acto inseguro que afecte o pueda afectar su seguridad o la de sus compañeros o que cause o pueda causar daños a los equipos o instalaciones.
40. Violar sistemas, instrucciones o normas de seguridad industrial; no concurrir a las prácticas de entrenamiento tendientes a evitar accidentes de trabajo, o no usar permanente los elementos de protección personal.
41. Usar software que no haya sido autorizado por la empresa.
42. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
43. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones.
44. Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de la empresa donde por razones especiales, esto esté prohibido, o negarse a revelar su contenido cuando este previsto este requisito, o salir de la empresa con paquetes, bolsas u objetos semejantes, a menos que el trabajador haga ver su contenido al representante de la empresa, o al empleado designado que haga sus veces.
45. Consumir alimentos en zonas y horarios no autorizados.

CAPÍTULO XIV **SANCIONES DISCIPLINARIAS Y ESCALA DE FALTAS**

ART. 51. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114). Para el efecto el trabajador de **CONATEMPO S.A.S.** está sometido a las siguientes sanciones disciplinarias:

- a) Amonestación escrita: Un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.
- b) Multa: Es una sanción de carácter pecuniario, no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario que tenga asignado de un (1) día.
- c) Suspensión: Implica la separación del ejercicio del cargo por el término señalado en el fallo.
- d) Terminación del contrato de trabajo: Para las faltas graves dolosas o realizadas con culpa gravísima.

PARÁGRAFO Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

ART. 52. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por, tres (3) días.
- b) La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias de las que trata el artículo 48 y 50, implica suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

PARÁGRAFO. El comité de disciplina después de analizar la falta y las pruebas aportadas por el trabajador podrá determinar como sanción una amonestación escrita, con el fin de que el trabajador mejore su comportamiento.

Igualmente, el comité de disciplina podrá aplicar hasta dos meses de suspensión cuando aún la falta amerite terminación de contrato, considerando en todos los casos la historia laboral del empleado.

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

CAPITULO XV

PROCEDIMIENTO PARA COOMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 53. Para la solución de las faltas disciplinarias se iniciará un proceso disciplinario y se constituirá un Comité Disciplinario integrado por personas de los cargos que tienen la responsabilidad en la toma de decisiones disciplinarias, los cuales son: Gerente, directores y otros nombrados por el Gerente.

El representante de la empresa Usuaría, notificará a **CONATEMPO S.A.S.** la presunta falta, quien a su vez comunicara por escrito al trabajador los hechos que dan pie al proceso después de ocurrido el evento.

Igualmente, **CONATEMPO S.A.S.** podrá empezar un proceso disciplinario, sin la necesidad que medie la empresa Usuaría.

ART. 54. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria se dará la oportunidad de ser escuchado al trabajador inculpado. Para esto, el trabajador deberá asistir a las Instalaciones de **CONATEMPO S.A.S.** a rendir descargos; si por disponibilidad geográfica no es posible la asistencia del trabajador, se podrá realizar por medios virtuales, sin que esto quite mérito al derecho de ser escuchado.

ART. 55. Para efectos de la aplicación de sanciones, se establece el siguiente procedimiento disciplinario:

1. La acción disciplinaria estará regida por las siguientes normas:
 - a) El derecho del trabajador a conocer el informe y las pruebas que se adjunten para el análisis del caso.

- b) El derecho del trabajador a ser escuchado en descargos y solicitar la práctica de las pruebas que considere necesarias.
 - c) El derecho del trabajador a asistir acompañado por dos de sus compañeros a la audiencia de descargos si así lo considera.
2. En el caso de las faltas disciplinarias la imposición de la sanción estará precedida del siguiente procedimiento:
- a) Conocida la queja o el hecho la persona responsable de **CONATEMPO S.A.S.** se documentará acerca de lo ocurrido.
 - b) Si de la documentación examinada se concluye que existe la falta disciplinaria se citará por escrito al trabajador a audiencia de descargos ante el Comité Disciplinario y concluida ésta se practicarán las pruebas conducentes por aquellas solicitadas; el Comité Disciplinario estudiará y decidirá, aplicando la sanción pertinente, si a esta hubiere lugar.

PARÁGRAFO 1. En el desarrollo de la actuación disciplinaria, se garantizará al empleado involucrado su derecho a presentar pruebas y a controvertir las que se presenten en su contra.

PARÁGRAFO 2. Son medios de prueba y por lo tanto pueden hacerse valer como tal: la confesión, la inspección al lugar de los hechos, la peritación, el documento, el testimonio, el indicio y cualquier otro medio biométrico (entiéndase como información biométrica las fotos, los videos, las firmas, las pruebas de polígrafo, las pruebas de alcohol y drogas, las huellas digitales) que sea útil para la formación del convencimiento de la autoridad que debe tomar la decisión.

ART 56. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (art. 115, C.S.T.).

Los antecedentes disciplinarios son parte integrante de la historia laboral de cada empleado, lo cual se tomará en cuenta para los aspectos relevantes durante la vigencia del contrato de trabajo.

CAPITULO XVI

TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

ART. 57. Constituyen faltas graves:

Se califican como faltas graves y dan, por tanto, lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, además de las establecidas en el artículo 55, el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

1. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
2. Tener mal comportamiento en el lugar de trabajo y fuera del lugar de trabajo portando el uniforme.
3. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias. Las cuales son:
 - a) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
 - b) Todo acto inmoral o delictuoso que el empleado cometa en la empresa **USUARIA** o en el lugar donde desempeña sus funciones, o en las instalaciones de **CONATEMPO S.A.S.**

- c) No realizar personalmente las labores encomendadas, valiéndose para ello de otra persona.
 - d) Ser cómplice, pasivo o activo, de algún delito contra **CONATEMPO S.A.S.** o la empresa Usuaría.
 - e) Tener relaciones sexuales en el lugar de trabajo de la empresa USUARIA o instalaciones de **CONATEMPO S.A.S.**
 - f) Cometer actos fraudulentos, en la administración de los dineros o valores de **CONATEMPO S.A.S.** o de la empresa Usuaría.
4. Por ejercer dentro de la empresa, actividades de carácter político, racial o religioso.
 5. Poner en peligro, por actos u omisiones, su seguridad, la de sus compañeros, la de terceras personas, o la de las instalaciones, equipos y elementos de trabajo.
 6. Por falsedad o reticencia en los informes o documentos que hayan sido presentados o solicitados por **CONATEMPO S.A.S.** o a la empresa Usuaría.
 7. Negarse a aceptar las rotaciones de puesto de trabajo, siempre y cuando estas estén bajo los lineamientos legales.
 8. Proferir insultos o mal trato a los directivos de la empresa, compañeros o terceros, con ocasión de las actividades internas de **CONATEMPO S.A.S.** y/o de la empresa Usuaría.
 9. La agresión física a otra persona en el lugar de trabajo. Solamente se considera como excepción cuando se actúe en legítima defensa.
 10. Presentarse a desempeñar sus funciones o concurrir a eventos programados por la Empresa en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o consumir licor y drogas enervantes durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de **CONATEMPO S.A.S.**, de la empresa Usuaría, o en los sitios de eventos de recreación programados por la empresa.
 11. Retener, demorar, sustraer o aprovecharse en forma indebida de los dineros o valores que por razón de su oficio tenga que manejar y pertenezcan a **CONATEMPO S.A.S.**, la empresa Usuaría, o a terceros.
 12. Sustraer de las instalaciones de **CONATEMPO S.A.S.**, de la empresa USUARIA o de terceros, materia prima, productos elaborados, dotación, o cualquier elemento de propiedad de **CONATEMPO S.A.S.**, de la empresa Usuaría, de otro empleado o de terceros.
 13. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización puedan portar los vigilantes, celadores o empleados que las requieran para su oficio diario.
 14. Realizar en el sitio de trabajo negocios personales con sus compañeros, contratistas y terceros, tales como: ventas o préstamo de dinero.
 15. Violar el secreto de la correspondencia o cualquier documento reservado de **CONATEMPO S.A.S.** o de la empresa USUARIA o revelar a extraños cualquier dato de reserva obligada a la misma.
 16. Provocar o promover el desprestigio de **CONATEMPO S.A.S.** o de la empresa USUARIA con hechos o palabras debidamente comprobadas.
 17. Recibir o solicitar propinas, dadas, regalos, pagos en especie, compensación o cualquier otro beneficio.

18. El incumplimiento por parte del trabajador, de las obligaciones y prohibiciones con relación a la política prevención de tabaco, alcohol y drogas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, tanto de **CONATEMPO S.A.S.** como de la empresa USUARIA y el Código Sustantivo de trabajo, entre otros.
19. Divulgar información que se entiende por reservada para **CONATEMPO S.A.S.** o de la empresa Usuaría, como: información sobre derechos de propiedad intelectual, rutinas de servicios, protocolos internos de la empresa, ejecución de la labor, datos personales para la prestación del servicio, documentos y herramientas para la prestación de este. Dicha reserva deberá mantenerse durante la vigencia del contrato y hasta por un año más luego de finalizada la vinculación laboral.
20. Por la omisión de normas y estándares de seguridad y los elementos de protección personal, incluyendo la omisión de las condiciones de salud.
21. Por incurrir en faltas leves acumuladas por cuarta tercera ocasión (art. 48 y 53 RIT), así no se trate de la misma falta leve, se tomará como referente el acumulado de estas.

CAPÍTULO XVII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART. 58. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en **CONATEMPO S.A.S.** el cargo de: Gerente, directora de Recursos Humanos, Auxiliar de Recursos Humanos o directora de Selección, quien los escucharán y resolverán en justicia y equidad. En el caso de las empresas USUARIAS, será el jefe inmediato o la Persona que haga de sus veces, quien recibirá el reclamo y le dará trámite a través de las personas que ocupen los cargos mencionados en **CONATEMPO S.A.S.**

CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ART. 59. 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.

ART. 60. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.

- b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - 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.

ART. 61. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos, una vez cada tres meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las

recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.
7. En relación con las empresas, el Comité de Convivencia de **CONATEMPO S.A.S.** tramitará únicamente los presuntos eventos de acoso laboral, entre los TRABAJADORES EN MISIÓN.
8. Donde se involucren presuntos eventos de acoso laboral, entre trabajadores directos de las empresas USUARIAS, contratistas u otros, que se encuentran en el mismo lugar de trabajo, no serán atendidos por el comité de convivencia de **CONATEMPO S.A.S.** para los fines establecidos en la Ley 1010 de 2006. Sin embargo, éste podrá sugerir algunas medidas para mejorar la sana convivencia en el lugar de trabajo.

CAPITULO XIX TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 62. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ARTÍCULO 63. Para los trabajadores de CONATEMPO S.A.S., se regula la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

PARÁGRAFO 1. El trabajo en casa solo será aplicable para aquellas actividades donde sea factible o compatible su realización.

PARÁGRAFO 2. Para el caso de los trabajadores en misión, la empresa Usuaría establecerá la compatibilidad de las actividades y comunicará a CONATEMPO S.A.S. las nuevas condiciones para la realización del trabajo en casa. Igualmente CONATEMPO S.A.S. será quien habilite y notifique al trabajador las nuevas condiciones.

PARÁGRAFO 3. Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ARTÍCULO 64. Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

- a) Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador, usuaria y trabajador para alcanzar los objetivos y

logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

- b) Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. (Reglamento Interno de Trabajo: CAPITULO XIX Política de desconexión laboral).

ARTÍCULO 65. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

Será la empresa Usuaria y/o CONATEMPO S.A.S., quienes determinarán los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

ARTÍCULO 66. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrá vigente la jornada laboral de acuerdo a las condiciones enmarcadas en el contrato laboral y demás normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Debido a los cambios previstos de manera transitoria, la jornada de trabajo podrá variar de acuerdo a las condiciones específicas del cargo. En este caso se le notificara al trabajador y se realizaran los respectivos ajustes, siempre dentro del marco de las normas previstas por el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 67. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, CONATEMPO S.A.S. y la empresa Usuaria, conservan la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 68. Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con CONATEMPO y/o la empresa USUARIA.

Si no se llega al mencionado acuerdo, CONATEMPO o la empresa USUARIA, suministrarán los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 69. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, CONATEMPO S.A.S., y/o las empresas Usuaras, establecerán los procedimientos específicos para garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso

adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado.

ARTÍCULO 70. Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

PARÁGRAFO 1. A los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

PARÁGRAFO 2. El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

ARTÍCULO 71. Garantías laborales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste la actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el trabajador continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales promoverá programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 72. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, CONATEMPO y/o la Usuaría promoverá la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

ARTÍCULO 73. Implementación del trabajo en casa. El trabajo en casa como habilitación excepcional aquí regulada no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

CAPÍTULO XX

APROBACIÓN, PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ART. 74. 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.

Todos los TRABAJADORES DE PLANTA y los TRABAJADORES EN MISION podrán solicitar a **CONATEMPO S.A.S.** 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 Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

Publicación

ART. 75. Una vez cumplida la obligación del artículo 12 del Código Sustantivo de Trabajo, la empresa debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

Vigencia

ART. 76. El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

Disposiciones finales

ART. 77. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXI CLÁUSULAS INEFICACES

ART. 78. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Fecha:

Dirección: Calle 52 No 27-22 Oficina 201, Bogotá D.C.

Representante Legal: Carlos Alberto Pedreros Pinzón