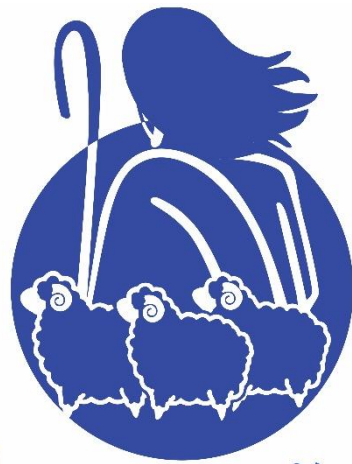


**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
EL REBAÑO S.A.S**



**EL
REBAÑO**

Índice

CAPÍTULO I	
Reglamento Interno de Trabajo -----	2
CAPÍTULO II	
Condiciones de Admisión -----	2
CAPÍTULO III	
Contratación -----	
CAPÍTULO IV	
Período de Prueba -----	5
CAPÍTULO V	
Trabajos Accidentales o Transitorios -----	6
CAPÍTULO VI	
Horario de Trabajo -----	6
CAPÍTULO VII	
Horas Extras y Trabajo Nocturno -----	8
CAPÍTULO VIII	
Descanso Legalmente Obligatorio -----	10
CAPÍTULO IX	
Vacaciones Remuneradas -----	11
CAPÍTULO X	
Permisos -----	13
CAPÍTULO XI	
Salario Mínimo y Convencional, Lugar, Días, Horas de Pagos y Períodos que lo Regulan -	13
CAPÍTULO XII	
Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos Profesionales, Primeros Auxilios en caso de accidente de trabajo, Normas sobre orden a la mayor Higiene, Regularidad -	14
y Seguridad en el Trabajo	
CAPÍTULO XIII	
Prescripciones de Orden -----	17
CAPÍTULO XIV	
Orden Jerárquico -----	18
CAPÍTULO XV	
Obligaciones y Prohibiciones especiales para EL REBAÑO S.A.S y los Trabajadores -----	18
CAPÍTULO XVI	
Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias -----	25
CAPÍTULO XVII	
Reclamos: Personas ante quienes deben tramitarse -----	31
CAPÍTULO XVIII	
Publicaciones -----	31
CAPÍTULO XIX	
Mecanismo de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución -----	31
CAPÍTULO XX	
Vigencia -----	38

CAPÍTULO I

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Sociedad comercial **EL REBAÑO S.A.S** (En adelante **EL REBAÑO S.A.S** o la Empresa), domiciliada en la ciudad de Manizales, y fue elaborado para ser puesto en funcionamiento en su sede ubicada actualmente en la misma ciudad o en cualquier otra que se llegue a abrir en el futuro. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores, siendo este Reglamento parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren. La Empresa no cuenta con sindicato, pactos colectivos, ni se pagan prestaciones extralegales. Para todos los efectos, entiéndase la palabra trabajador como el calificativo que identifica a la persona que presta sus servicios a **EL REBAÑO S.A.S** bajo el cumplimiento de un contrato laboral.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2

Quien aspire a desempeñar un cargo en **EL REBAÑO S.A.S** podrá hacerlo presentando a la Empresa su hoja de vida y participando en el respectivo proceso de selección. Sin perjuicio de lo dicho, cuando la Empresa lo requiera, podrá elegir al aspirante de acuerdo con sus necesidades sin que sea necesario que en principio aporte su hoja de vida y/o participe en proceso de selección.

Cuando el aspirante presente su hoja de vida, deberá acompañarla, como mínimo, con los siguientes documentos:

1. Copia del documento de identidad.
2. Copia de la tarjeta profesional, si es del caso.
3. Certificados emitidos por los centros educativos donde el aspirante hubiere estudiado, en los que conste el programa cursado, tiempo de duración del programa y el título obtenido, lo cual se demostrará además con copia del respectivo diploma.
4. Certificado expedido por dos (2) personas que no se encuentren vinculadas a la Empresa, donde den fe de la conducta del aspirante.
5. Una (1) fotografía para documento recientes.
6. Cuando el aspirante se encuentre adelantando estudios académicos, deberá aportar certificado en el que conste el curso que se encuentra desarrollando.

PARÁGRAFO 1: Cuando quien aspire a ocupar un cargo dentro de **EL REBAÑO S.A.S** lo haga con el fin de hacerlo bajo un contrato de aprendizaje, el aprendiz deberá remitir a la Empresa, además de los documentos generales señalados en este Artículo, todos aquellos documentos que la entidad de formación a que pertenezca le ordene allegar a la patrocinadora.

PARÁ PARÁGRAFO 2: Dependiendo el cargo a ocupar, **EL REBAÑO S.A.S** además de los documentos generales señalados en este Artículo, solicitará exámenes de ingreso en el que se evidencie su estado de salud. En este evento, se respetarán las restricciones de Ley y se garantizarán los derechos fundamentales del aspirante.

ARTÍCULO 3

Los menores de 18 años que aspiren a laborar en **EL REBAÑO S.A.S**, deberán hacer llegar a la Empresa, adicional a los documentos generales indicados en el Artículo anterior, la autorización del Ministerio de Trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, solicitada por los padres, y a falta de estos del defensor de familia.

ARTÍCULO 4

EL REBAÑO S.A.S podrá establecer la exigencia de otros documentos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, sin embargo, estas exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas, como la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleos, datos acerca del estado civil, número de hijos, religión que se profesa, el partido político al que se pertenezca, la prueba de gravidez para las mujeres, a no ser que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo, o el examen de VIH.

ARTÍCULO 5

Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la Empresa para el ingreso, alteración o falsificación de los certificados que se entreguen a la misma, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO III CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 6

Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, se denomina Empleador.

ARTÍCULO 7

EL REBAÑO S.A.S podrá celebrar, a su criterio, los contratos de trabajo que se adecúen a sus necesidades.

PARÁGRAFO: Los contratos de trabajo que se celebren por escrito deberán estar firmados por las partes, **EL REBAÑO S.A.S** y trabajador, y deberán contener los siguientes datos:

1. Identificación de ambas partes.
2. Domicilio de las partes.
3. Lugar y fecha de celebración del contrato.
4. Lugar donde se haya contratado al trabajador.
5. Lugar donde vayan a prestar los servicios.
6. Naturaleza del trabajo.
7. Clase de contrato.
8. Duración del período de prueba.
9. Cuantía de la remuneración.

10. Forma y períodos de pago.
11. Estimación de su valor en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario.
12. Duración del contrato, y terminación.

El contrato de trabajo se suscribirá en original y copia, una para cada una de las partes.

ARTÍCULO 8

Los contratos de trabajo a término fijo no pueden ser superiores a tres (3) años y podrán renovarse las veces que sea necesario. Los contratos de trabajo a término fijo inferior a un (1) año, únicamente podrán prorrogarse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así de forma sucesiva. Para la terminación de este contrato, la parte que lo termine debe avisar a la otra con una anticipación no inferior a treinta (30) días. Si se omitiere este aviso, el contrato se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado.

ARTÍCULO 9

Los contratos individuales de trabajo deberán incluir prohibiciones y obligaciones de los trabajadores sobre el acoso laboral.

ARTÍCULO 10

El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que **EL REBAÑO S.A.S**, como Empresa patrocinadora, proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 11

Para la contratación de aprendices, **EL REBAÑO S.A.S** dará a estos un apoyo de sostenimiento mensual, que en ningún caso puede ser visto como salario ni tampoco da lugar al pago de prestaciones ni derechos propios de la relación laboral. Los pagos generados por concepto de apoyo de sostenimiento se harán así:

1. Durante la fase lectiva, como mínimo, el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Durante la fase práctica, como mínimo, el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), el apoyo monetario durante la fase práctica será, como mínimo, el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
3. Cuando el aprendiz sea estudiante universitario, el apoyo mensual de sostenimiento en ningún caso podrá ser inferior al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO 1: Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente Artículo;
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
3. La formación se recibe a título estrictamente personal;
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2: A excepción de las normas que regulan el salario, el aprendiz deberá acatar de manera íntegra todas las disposiciones del presente reglamento, sin que por ello se entienda que el vínculo que une al aprendiz con **EL REBAÑO S.A.S** constituye una relación de carácter laboral.

PARÁGRAFO 3: El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica y los primeros tres meses de ejecución del contrato, se presumen como período de prueba.

CAPÍTULO IV **PERÍODO DE PRUEBA**

ARTÍCULO 12

Una vez admita al aspirante, **EL REBAÑO S.A.S** estipulará con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y, por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 13

El período de prueba deberá siempre contar por escrito. En caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 14

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

El período de prueba en los contratos de trabajo a término indefinido será de dos (2) meses.

Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

ARTÍCULO 15

Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de **EL REBAÑO S.A.S**, 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 de Ley.

CAPÍTULO V **TRABAJOS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

ARTÍCULO 16

Se entienden por trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de **EL REBAÑO S.A.S.**

Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, así como al pago en proporción de las prestaciones sociales tales como auxilio de cesantía, intereses a la cesantía y la prima legal de servicios.

PARÁGRAFO: EL REBAÑO S.A.S podrá contratar con Empresas que tengan por objeto social la realización de actividades integrales de servicios, con el propósito de que presten a **EL REBAÑO S.A.S** los señalados en el presente Artículo.

CAPÍTULO VI **HORARIO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 17

Las horas de entrada y salida de los trabajadores de **EL REBAÑO S.A.S** se ajustarán a las diversas necesidades de los servicios que presta la Empresa, sin que por ningún motivo - a excepción del trabajo suplementario – se exceda de las cuarenta y ocho (48) horas semanales que indica la Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, el horario de entrada y salida de los trabajadores de la Empresa, dependiendo del tipo de personal, se clasificará de la siguiente forma:

A) Para el personal administrativo:

1. De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 pm. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
2. Sábados de 8:00 a.m. a 1:00 pm.

B) Para el personal de almacén, comerciales y distribución:

1. De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 pm. y de 1:30 p.m. a 6:00 p.m.
3. Sábados de 7:30 a.m. a 1:00 pm.

De acuerdo a Ley 2101 de 2021, la cual tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

1. Desde el 15 de julio de 2023 la jornada ordinaria se reduce a 47 horas semanales

2. Posterior al 15 de julio de 2024 la jornada ordinaria pasará a 46 horas semanales.
3. Desde el 15 de julio de 2025 será de 44 horas semanales.
4. A partir del 15 de julio de 2026 se regulará definitivamente la jornada laboral en 42 horas semanales.

Quedando el Artículo 161 del CST. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso

Sin perjuicio de lo anterior, el horario de entrada y salida de los trabajadores de la Empresa, dependiendo del tipo de personal, se clasificará de la siguiente forma a partir de :

1. Desde el 15 de julio de 2023 la jornada ordinaria se reduce a 47 horas semanales

B) Para todo el personal:

De lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12:00 pm. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
Sábados de 8:00 a.m. a 12:30 pm.

2. Posterior al 15 de julio de 2024 la jornada ordinaria pasará a 46 horas semanales

A) Para todo el personal:

De lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12:00 pm. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
Sábados de 8:00 a.m. a 11:30 pm.

PARÁGRAFO 1: En caso de que **EL REBAÑO S.A.S** requiera que sus trabajadores laboren el día domingo o festivo, lo remunerará conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2: Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren jornada completa semanal, estos tendrán derecho, por cuenta de la Empresa, a que se realicen actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTÍCULO 18

EL REBAÑO S.A.S puede determinar la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan a la Empresa operar durante todos los días de la semana acorde a sus necesidades y de conformidad con la Ley. Esta jornada no podrá exceder más de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

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

ARTÍCULO 19

EL REBAÑO S.A.S y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y seis (46) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (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 siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m.

ARTÍCULO 20

No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre-remuneración alguna.

ARTÍCULO 21

Pueden repartirse las cuarenta y seis (46) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir al trabajador el descanso durante el sábado, sin que, por ningún motivo, la ampliación señalada constituya trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 22

El límite de cuarenta y seis (46) horas de trabajo puede ser elevado por orden de **EL REBAÑO S.A.S** y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en la venta y distribución; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

EL REBAÑO S.A.S anotará en un registro, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente Artículo.

CAPÍTULO VII **HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

ARTÍCULO 23

La realización de trabajos en horas extras, se deben hacer única y estrictamente cuando sea necesario y en los casos en que al trabajador -sin culpa atribuible a él- no

le fue posible llevar a cabo las actividades propias de su cargo en el horario normal de trabajo. En todo caso las horas extras deben estar previamente autorizadas por el líder inmediato, de lo contrario no serán pagadas ni se tendrán como trabajadas.

ARTÍCULO 24

Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. Se exceptúan de esta regla los casos señalados en los Artículos 19, 20 y 21 de este Reglamento. Tampoco habrá lugar a reconocer dicho beneficio a los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes.

ARTÍCULO 25

Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. y trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Las horas extras dominicales diurnas, son las comprendidas entre las 6:00 a.m. y 9:00 p.m. y las horas extras dominicales nocturnas son las comprendidas entre las 9:00 p.m. y 6:00 a.m., las cuales se laborarán siempre que el trabajador haya cumplido la jornada máxima legal y hayan sido autorizadas por el líder inmediato del trabajador.

ARTÍCULO 26

El trabajo suplementario se efectuará en dos (2) horas diarias y doce (12) a la semana.

ARTÍCULO 27

El trabajo dominical y festivo, suplementario o de horas extras y el recargo nocturno se liquidará de la siguiente forma:

1. El trabajo nocturno, por ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Se exceptúa de este recargo, el caso señalado en el Artículo 18 de este Reglamento.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo en domingo o festivo se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho, si lo trabaja, al recargo establecido en este Numeral.
5. La hora extra diurna dominical o festivo tendrá un recargo del cien por ciento (100%).
6. La hora extra nocturna dominical o festivo tendrá un recargo del ciento cincuenta (150%).
7. El recargo nocturno en domical o festive tendrá un recargo del ciento diez por ciento (110%).

Todos estos valores se liquidarán sobre el valor de la hora ordinaria.

ARTÍCULO 28

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el correspondiente a recargos, se efectuará junto con el salario próximo a pagar.

ARTÍCULO 29

EL REBAÑO S.A.S no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice por escrito a sus trabajadores. Será función del líder o de quienes hagan sus veces, autorizar el trabajo de horas extras o suplementario y en dominicales y/o festivos a los trabajadores de sus dependencias, de conformidad con el protocolo interno establecido para ello. Semanalmente, los líderes de proceso deberán entregar a la administradora una relación de las horas extras autorizadas a sus dependientes para soportar el pago.

PARÁGRAFO: Los trabajadores que desempeñan cargos de dirección confianza y manejo, están excluidos de la regulación de la jornada máxima legal de trabajo, y por lo tanto no tienen derecho a sobre-remuneración por trabajo en horas extras o suplementario, adicional a la jornada ordinaria de trabajo.

CAPÍTULO VIII DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 30

Los trabajadores de **EL REBAÑO S.A.S** tendrán derecho al descanso obligatorio remunerado, en los días que expresamente indique y reconozca la Ley. El pago de salarios y prestaciones a los trabajadores durante los días de descanso obligatorio se efectuará conforme lo establezca la normatividad vigente.

ARTÍCULO 31

EL REBAÑO S.A.S está en la obligación de brindar a todos sus trabajadores el descanso dominical remunerado. Esta disposición no aplica para el caso contemplado en el Artículo 18 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1: EL REBAÑO S.A.S solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por disposición de **EL REBAÑO S.A.S**. Para estos efectos se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades incapacitantes comprobadas mediante certificación de la EPS, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito demostrados.

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

PARÁGRAFO 2: Para la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por parte del trabajador.

PARÁGRAFO 3: No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que debe recibir, por ese mismo día, un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

ARTÍCULO 32

Cuando el trabajador labore ocasionalmente en día domingo, tendrá derecho, a su elección, a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero. Se entiende por trabajo ocasional en día domingo, aquel en que el trabajador labore hasta dos domingos durante el mes calendario.

Cuando el trabajador labore habitualmente en día domingo, tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado y a una retribución en dinero. Se entiende por trabajo habitual en día domingo, aquel en que el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 1: Para el caso indicado en el Artículo 18 de este Reglamento, sin importar si laboró de forma ocasional o habitual domingos en el mes calendario, el trabajador solo tendrá derecho al descanso compensatorio.

PARÁGRAFO 2: Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en la Ley, **EL REBAÑO S.A.S** suspendiere labores, está obligada a pagar a sus trabajadores el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en Reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 33

Cuando se trate de trabajos habituales en domingo, **EL REBAÑO S.A.S** fijará en un lugar público de la Empresa o sitio de desarrollo de sus actividades, con una antelación no menor doce (12) horas, la relación del personal que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 34

Todos aquellos trabajadores que por razón de sus conocimientos técnicos o que por motivo del trabajo que desarrollan, no puedan ser reemplazados sin que se genere grave perjuicio para **EL REBAÑO S.A.S**, deberán trabajar en días domingos y/o festivos. En este evento, la remuneración para tales trabajadores se efectuará de conformidad con lo establecido en el Numeral 4 del Artículo 27 de este Reglamento.

CAPÍTULO IX **VACACIONES REMUNERADAS**

ARTÍCULO 35

Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. En los contratos celebrados que no logren superar un (1) año en la prestación de los servicios,

independiente de su modalidad, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO: Podrá fraccionarse el disfrute de vacaciones en períodos de cinco (5) días hábiles o más, a solicitud del trabajador y si las necesidades del servicio son justificadas ante **EL REBAÑO S.A.S**

ARTÍCULO 36

La época de vacaciones debe ser señalada por **EL REBAÑO S.A.S** 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. Así mismo, **EL REBAÑO S.A.S** y el trabajador podrán de mutuo acuerdo concertar la fecha de las vacaciones. En todo caso, **EL REBAÑO S.A.S** dará a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 37

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

ARTÍCULO 38

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

ARTÍCULO 39

El trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 40

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

ARTÍCULO 41

EL REBAÑO S.A.S llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas

CAPÍTULO X **PERMISOS**

ARTÍCULO 42

EL REBAÑO S.A.S concederá a los trabajadores las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad a **EL REBAÑO S.A.S**, y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento normal de la Empresa.

PARÁGRAFO 1: Para todos los efectos, se entiende por calamidad doméstica aquella situación de carácter negativa sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador, en las que se puede ver comprometida la integridad personal o del grupo familiar del mismo, y que dificultan el adecuado y normal desarrollo de las actividades propias de la relación laboral suscrita entre el trabajador y **EL REBAÑO S.A.S**.

PARÁGRAFO 2: En los casos en que algún trabajador de la Empresa requiera licencia para atender alguna calamidad doméstica -la cual deberá ser demostrada por parte del trabajador con una prueba si quiera sumaria-, **EL REBAÑO S.A.S**, en aplicación estricta del principio de solidaridad, remunerará el tiempo en que tal trabajador se encuentre gozando de dicha licencia. En los demás permisos y licencias distintas a calamidad doméstica, será a criterio de **EL REBAÑO S.A.S**, analizando cada caso en particular, determinar si hay lugar a remunerarla.

PARÁGRAFO 3: Sin perjuicio de lo establecido en la parte inicial del Parágrafo anterior, en aplicación del principio de razonabilidad, las partes acordarán el tiempo en el cual el trabajador atenderá su calamidad doméstica dependiendo del caso, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, así como la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador. En todo caso, el tiempo que **EL REBAÑO S.A.S** otorgue al trabajador para que atienda su situación, se fijará teniendo en cuenta el grado de la afectación del trabajo y de la Empresa, ocasionada por la suspensión de la relación laboral.

CAPÍTULO XI

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

ARTÍCULO 43

Formas y libertad de estipulación:

1. **EL REBAÑO S.A.S** 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. 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.

2. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a **EL REBAÑO S.A.S** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.
5. En cuanto a las demás formas de remuneración, **EL REBAÑO S.A.S** se sujetará a lo establecido en los Artículos 134 y 138 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: EL REBAÑO S.A.S pagará los sueldos por la modalidad de quincena vencida, directamente al trabajador o a las personas que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 44

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

1. El salario en dinero debe pagarse quincena vencida.
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.

CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 45

Es obligación de **EL REBAÑO S.A.S** procurar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo.

Es obligación igualmente de la Empresa garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 46

Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la EPS o la ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren afiliados.

ARTÍCULO 47

Todo trabajador que se sienta enfermo deberá informarlo de manera inmediata a la Empresa, 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 al que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso de forma inmediata 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.

PARÁGRAFO: Los trabajadores están obligados a presentar los certificados de incapacidad para trabajar expedidos por la EPS o ARL en el caso de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional, los cuales serán los únicos aceptados por **EL REBAÑO S.A.S.**

ARTÍCULO 48

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

ARTÍCULO 49

El trabajador que se encuentre afectado por enfermedad que no tenga carácter de profesional y en aras de la sanidad del resto del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Numeral 15 del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965. En este evento, **EL REBAÑO S.A.S** garantizará el respeto de los derechos fundamentales del trabajador afectado.

ARTÍCULO 50

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 **EL REBAÑO S.A.S** para prevención de las enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipo y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1: Todos los trabajadores de la Empresa están en la obligación de acatar todas las indicaciones y normas de seguridad y salud en el trabajo y de higiene personal que haya implementado **EL REBAÑO S.A.S.** El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, Reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos y de higiene personal, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro de los programas de salud y seguridad en el trabajo de y en los programas de higiene personal implementados por la Empresa, facultan **EL REBAÑO**

S.A.S para dar por terminado de forma unilateral la relación laboral por una justa causa sin lugar al pago de indemnización alguna.

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores tienen la obligación de participar en todos los programas de simulacros y prácticas de evacuación y primeros auxilios que programe la Empresa o entidades contratadas por esta, con el propósito de entrenarlos a fin de atender de manera efectiva cualquier evento relacionado con catástrofes naturales y/o industriales que pudiera suceder.

ARTÍCULO 51

En caso de accidente de trabajo, el líder de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico que trate la situación y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 2.2.4.6.24 y subsiguientes del Decreto Único 1072 de 2015. En caso de ocurrir accidente de trabajo, **EL REBAÑO S.A.S** denunciará el mismo ante la respectiva EPS y ARL en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 52

En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente a **EL REBAÑO S.A.S**, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. De igual manera el trabajador debe indicar a **EL REBAÑO S.A.S** las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 53

EL REBAÑO S.A.S llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberá, 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 **EL REBAÑO S.A.S**, deberá ser informado por la Empresa a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de haber ocurrido el accidente o haber sido diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 54

En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este Capítulo, tanto **EL REBAÑO S.A.S** como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Protección Social, Resolución 1111 de 2017 del Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, Ley 1562 de 2012, Decreto-Ley 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Decreto 1443 de 2014, Decreto 52 de 2017 y demás normas concordantes y las que las modifiquen, deroguen, adicionen y/o complementen.

ARTÍCULO 55

Todo trabajador que sufra accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso a la Empresa. **EL REBAÑO S.A.S** no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. **EL REBAÑO S.A.S**, no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima, pues solo estará obligado a prestar los primeros auxilios conforme al Artículo 221 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XIII **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTÍCULO 56

Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Obrar con respeto y subordinación con los superiores de **EL REBAÑO S.A.S**.
2. Buena convivencia con sus compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores, sin importar el cargo que desempeñen.
3. Respeto a sus compañeros de trabajo fuera y dentro de las instalaciones de **EL REBAÑO S.A.S**.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden, moral y disciplina general de **EL REBAÑO S.A.S**
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 líder 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. Permanecer durante toda la jornada laboral en el sitio en el cual debe desempeñar sus funciones conforme a su contrato de trabajo.
9. Ser veraz en todo los casos y frente cualquier situación.
10. Acatar los cambios de horarios y cambios de turno fijados por **EL REBAÑO S.A.S**.
11. Reportar de manera oportuna, toda situación que atente o vaya en contra de los intereses de **EL REBAÑO S.A.S**.
12. Cumplir íntegramente todos los Reglamentos, políticas, programas, procedimientos y normas que hayan sido implementados por **EL REBAÑO S.A.S**.
13. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que sean indicadas para los cargos que requieran el manejo de máquinas, equipos o instrumentos de trabajo.
14. Asistir a todas las capacitaciones programadas por **EL REBAÑO S.A.S**, salvo impedimento debidamente comprobado a juicio de la Empresa.
15. Observar en todo momento y con absoluto rigor, los deberes de autocuidado y autoconservación, absteniéndose de incurrir en prácticas que pongan en peligro su propia integridad.
16. Tener relaciones extramatrimoniales cuando estas afecten la moralidad de la empresa, de conformidad con lo expresado en la sentencia SL10137 de 2015

CAPÍTULO XIV **ORDEN JERÁRQUICO**

A continuación, se presenta en su orden la jerarquía de cargos de **EL REBAÑO S.A.S.**

1. Gerente.
2. Administrador
3. Contador
4. Jefes de Áreas.
5. Personal operativo, comercial y administrativo no incluido en categorías de los numerales 1 a 4 del presente artículo.

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE EL REBAÑO S.A.S Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 57

Son obligaciones especiales de **EL REBAÑO S.A.S:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar 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. Respetar la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Código Sustantivo del Trabajo.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando 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 ida 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. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el Numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
11. Cumplir con este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
12. Garantizar los mismos derechos contenidos en este Reglamento Interno a los trabajadores en misión.

ARTÍCULO 58

Son obligaciones especiales del trabajador:

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 o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Mantener completa reserva de todo lo que llegue a su conocimiento, directa o indirectamente, respecto de los negocios y operaciones de la Empresa, de sus clientes, proveedores y servicios que contrata, como también, correspondencia, contratos, ventas, costos, libros de contabilidad o de cualquier operación sea cual fuere su naturaleza.
3. Cumplir todas las órdenes y normas impartidas por **EL REBAÑO S.A.S**, de acuerdo al rol asignado en cuanto a las funciones objetos del contrato de trabajo y en lo relativo al cuidado de las instalaciones, maquinaria, vehículos y herramientas de trabajo.
4. Informar al respectivo líder sobre las irregularidades o anomalías que observe dentro del establecimiento y sobre los reclamos que formulen terceros ajenos a la Empresa.
5. Registrar en la base de datos de los trabajadores, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. Se debe comunicar al área administrativa el cambio de domicilio y demás circunstancias personales relevantes para la ejecución normal del contrato, dentro de un plazo máximo de cinco (5) días anteriores a dicho cambio.
6. Guardar todos los usuarios, contraseñas, claves y passwords de acceso a herramientas de trabajo, que son de uso personal e intransferible.
7. Cumplir el horario de trabajo asignado y notificado por la Empresa, en los medios establecidos por **EL REBAÑO S.A.S**
8. Reflejar el desempeño de sus labores y funciones según los procedimientos dispuestos, ajustando las capacidades declaradas a la realidad.
9. No revelar, divulgar o difundir, facilitar, transmitir, bajo cualquier forma, a ninguna persona natural o jurídica, sea esta pública o privada, y a no utilizar para su propio beneficio o para beneficio de cualquier otra persona natural o jurídica, pública o privada, toda la información relacionada con el ejercicio de sus funciones, proceso de fabricación, comercialización y/o distribución del objeto social de **EL REBAÑO S.A.S**, así como las políticas y/o cualquier otra información vinculada con sus funciones y/o el giro comercial de la Empresa, so pena de las sanciones penales y laborales. Toda manipulación o engaño constatado sobre cualquiera de los aspectos mencionados en este Artículo, así como el mal uso, desidia u omisión de esta obligación, será considerada como una falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.
10. Conservar, durante su jornada de trabajo y mientras esté prestando sus servicios efectivamente de conformidad con su contrato, dentro y fuera del establecimiento de la Empresa, una conducta irreprochable.
11. Aprovechar eficientemente su jornada de trabajo, no pudiendo abandonar sus tareas y el lugar en que las desarrolla, sin autorización del líder o quien se delegue para ello.
12. Ejecutar correctamente las funciones y labores que le han sido encomendadas, conservando y restituyendo los útiles, muebles, máquinas, vehículos,

herramientas y materiales que se le entregan para su función, evitando accidentes y daños a terceros en su integridad personal o en sus bienes.

13. Custodiar los bienes tangibles que le sean entregados para el cumplimiento de sus funciones, bien sea útiles, vehículos, equipos, herramientas, materias primas e insumos de trabajo garantizando su seguridad y conservación de acuerdo con la naturaleza de cada elemento y reportando a su líder inmediato los peligros o riesgos que estos impliquen; además deberá hacerse cargo del pago de dichos objetos en caso de desaparición o pérdida que esté bajo su responsabilidad.
14. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con todos los miembros de la Empresa
15. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
16. Observar las medidas de Prevención de Riesgos y reportar a **EL REBAÑO S.A.S** todo lo que genere peligro a la integridad personal de los trabajadores o de sus bienes o los de **EL REBAÑO S.A.S**
17. Usar los elementos de protección personal, que sean proporcionados por **EL REBAÑO S.A.S** de acuerdo con cada cargo, para prevención de accidentes de trabajo y enfermedades generales, cumpliendo las instrucciones recibidas y reportar de forma inmediata todo accidente que se produzca o de que tenga conocimiento a su líder, especialmente si algún trabajador se encuentra afectado por cualquier causa de accidente de trabajo.
18. Cumplir todas las normas establecidas con relación a vigilancia, ingreso de extraños a las instalaciones de la Empresa, ingreso y salida de terceros, destinadas a conservar el orden y la seguridad de las personas o bienes dentro de la Empresa.
19. Solicitar de acuerdo con el orden jerárquico de la Empresa, establecido en el Capítulo XIV de este Reglamento, la autorización requerida para retirar de las instalaciones de **EL REBAÑO S.A.S** cualquier elemento de propiedad de la Empresa. Esta autorización deberá quedar registrada por el líder inmediato o quien la Empresa delegue para tales fines, con copia al proceso o cargo autorizado.
20. Devolver, al retirarse definitivamente de la Empresa, todos los elementos a su cargo, incluyendo documentos de identificación interna, elementos dados a custodia, herramientas y/o implementos de trabajo, así como todos aquellos elementos que contengan la imagen corporativa de la Empresa, antes de suscribir el finiquito correspondiente.
21. Cumplir todas las medidas adoptadas por **EL REBAÑO S.A.S** para prevención de seguridad, pérdidas, deterioro o gastos innecesarios y contribuir a que aquellas se cumplan.
22. Rendir cuenta documentada de la mercancía y los dineros o valores que el trabajador reciba de **EL REBAÑO S.A.S**, dentro del plazo y en la forma que esta determine.
23. Presentar los informes que le sean asignados en las fechas estipuladas por la empresa o la normatividad aplicable a cada cargo de la empresa.
24. Las obligaciones contenidas en el presente Capítulo, así como las demás disposiciones estipuladas en todos los demás Reglamentos y Códigos que tenga implementados la Empresa.
25. Observar en todo momento y con absoluto rigor, los deberes de autocuidado y autoconservación, absteniéndose de incurrir en prácticas que pongan en peligro su propia integridad.

26. Todas las demás obligaciones contenidas en el contrato individual de trabajo y en los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: La violación por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones consagradas en el presente Artículo, se considerará como una falta grave que dará lugar a la terminación de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 59

EL REBAÑO S.A.S, en cumplimiento de las normas laborales no podrá:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d. En cuanto a la cesantía, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **EL REBAÑO S.A.S**.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Emplear en las certificaciones suministradas por la Empresa, 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. Lo anterior con respecto a lo que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
7. 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 REBAÑO S.A.S** en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 60

Los trabajadores de **EL REBAÑO S.A.S** tienen prohibido:

9. Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con **EL REBAÑO S.A.S** cuando se le hubiese encargado reserva sobre ellos o cuando por su naturaleza la información es reservada.
10. Faltar al trabajo en el turno correspondiente, de forma total o parcial, sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga en los cuales deban abandonar el lugar de trabajo.
11. Retirarse de **EL REBAÑO S.A.S** o abandonar el trabajo durante las horas de trabajo, sin previa autorización o permiso del Líder o quien haya sido designado para ello.
12. Ocupar las horas de trabajo en actividades personales o en la atención a terceros que no tengan vinculación con **EL REBAÑO S.A.S** o que no requieran un servicio de esta.
13. Borrar o hacer cualquier alteración a las herramientas de trabajo dada por **EL REBAÑO S.A.S** con ocasión de sus labores.
14. Vender o prestar los elementos o herramientas de trabajo que hubiera sido entregado por **EL REBAÑO S.A.S**.
15. Sustraer de **EL REBAÑO S.A.S** útiles de trabajo, mercancía, equipos, herramientas, activos fijos sin contar con la debida autorización.
16. No utilizar las herramientas de trabajo para desempeñar las funciones propias del cargo para el que el trabajador fue contratado.
17. Configurar en su computador programas no licenciados o no autorizados por escrito por el área responsable de **EL REBAÑO S.A.S**, aun cuando ellos sean gratuitos o de libre circulación.
18. Intervenir equipos computacionales o periféricos sin estar autorizado, o modificar las configuraciones de los mismos.
19. Acceder a cuentas o redes sociales sin autorización.
20. Utilizar, imprimir o grabar en CD, DVD, memorias USB u otro dispositivo, o enviar vía e-mail, y/o documentos con fines que no representen un beneficio directo para **EL REBAÑO S.A.S**. En todo caso el trabajador no debe realizar actividades que no se encuentren relacionadas con el contexto laboral dentro de la Empresa.
21. No resguardar adecuadamente contraseñas que le sean asignadas.
22. Bloquear sistemas o programas o borrar datos de propiedad de **EL REBAÑO S.A.S** sin la debida autorización.
23. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo el consumo de sustancias psicoactivas, bajo el consumo de sustancias alucinógenas y/o bajo la influencia de narcótico o drogas enervantes cuando el consumo de dichas sustancias afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.
24. Vender en las instalaciones de la Empresa y a sus trabajadores bebidas embriagantes, narcóticas o drogas enervantes.
25. Consumir en horas de labor o en horarios de descanso destinados al trabajador dentro de su jornada de trabajo, bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes no recetadas por el médico tratante.
26. Fumar en los puestos de trabajo, áreas comunes y demás instalaciones locativas de **EL REBAÑO S.A.S**.
27. Utilizar un lenguaje verbal y corporal inadecuado y participar en acciones o situaciones que vayan en contra de la moral de **EL REBAÑO S.A.S** y sus trabajadores.

28. Ser autor, cómplice, auxiliar o encubridor de cualquier falta laboral o delito que vaya en contra de **EL REBAÑO S.A.S**, sus superiores o compañeros de trabajo.
29. Cobrar salario, trabajo extra, prestaciones, viáticos y gastos a los que realmente no tenga derecho.
30. Cualquier falta de honradez con **EL REBAÑO S.A.S**, sus superiores o compañeros de trabajo.
31. Efectuar directamente y sin autorización negociaciones que sean de competencia de **EL REBAÑO S.A.S**.
32. Acosar sexualmente o laboralmente a otro trabajador bajo una de las condiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006.
33. Presentar documentos o comprobantes falsos y hacer enmendaduras o adulteraciones en estos mismos para cualquier efecto durante su relación laboral.
34. Ningún trabajador de **EL REBAÑO S.A.S** que por razón de su cargo intervenga en compras, licitaciones, adjudicaciones o celebración de contratos de cualquier índole podrá tener negocio de beneficio personal con las personas u organizaciones comerciales que suministren productos o servicios a **EL REBAÑO S.A.S**.
35. Ningún trabajador de **EL REBAÑO S.A.S** podrá aceptar dinero, obsequios, gastos de viaje, de subsistencia o de inversión, o el libre uso de vehículos de persona alguna natural o jurídica que suministre o trate de suministrar productos o servicios a **EL REBAÑO S.A.S**.
36. Atender en forma desatenta o descomedida a las personas que utilizan los servicios de **EL REBAÑO S.A.S**.
37. Negociar con terceros y sin autorización de la Empresa, los productos propios de **EL REBAÑO S.A.S**. Esta prohibición incluye también negociar de forma fraudulenta con los clientes de la Empresa los productos de **EL REBAÑO S.A.S**.
38. Dejarse para sí o para un tercero, productos de la Empresa sobre los cuales tenga custodia o que hayan sido puestos a su disposición para ser entregados, por orden de **EL REBAÑO S.A.S**, a alguien específico.
39. Hurtar productos o bienes de propiedad de terceros y/o los clientes de la Empresa.
40. Ingresar a las instalaciones de **EL REBAÑO S.A.S** en un horario distinto al asignado, sin permiso del jefe de área.
41. Usar la infraestructura, instalaciones, útiles, herramientas, equipos, o vehículos de **EL REBAÑO S.A.S** en objetivos distintos del trabajo contratado.
42. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, equipos, edificios o espacios de trabajo de **EL REBAÑO S.A.S**.
43. No acatar las órdenes o instrucciones que se impartan sobre seguridad o vigilancia de las instalaciones.
44. Incumplir las normas establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de **EL REBAÑO S.A.S**.
45. Infringir las disposiciones contenidas en el Código de Ética Empresarial de **EL REBAÑO S.A.S**.
46. No cumplir con las incapacidades médicas prescritas, reubicaciones o restricciones médicas, remunerados o no, durante dichos períodos.
47. Falsificar, adulterar o enmendar incapacidades médicas propias o de otros trabajadores.

48. No acatar las indicaciones médicas referentes a procesos de rehabilitación, terapéuticos y/o fisioterapéuticos, generados en razón de las incapacidades del trabajador.
49. Disminuir y/o cesar de manera intempestiva y sin justificación válida, las actividades laborales que tenga a su cargo.
50. Tratar de hacer parecer como accidente de trabajo lo ocurrido fuera del lugar de trabajo.
51. Tratar de hacer pasar como enfermedad laboral, la enfermedad de origen común.
52. Engañar a la Empresa ejecutando indebidamente sus laborales para cualquiera que sea su fin.
53. Todo lo demás que resulta de la naturaleza del contrato, de las Leyes o Reglamentos Generales o Normas Administrativas que expida **EL REBAÑO S.A.S** en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: La violación por parte del trabajador de cualquiera de las prohibiciones consagradas en el presente Artículo, se considerará como una falta grave que dará lugar a la terminación de su contrato de trabajo.

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 61

Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores de **EL REBAÑO S.A.S** se califican como leves y graves, conforme a las siguientes disposiciones.

ARTÍCULO 62

Las sanciones disciplinarias que **EL REBAÑO S.A.S** puede imponer a sus trabajadores son de cuatro tipos: multas, amonestación escrita, suspensión del contrato de trabajo y terminación del contrato de trabajo, las cuales se impondrán conforme se contempla en el presente Reglamento respetando siempre las garantías del debido proceso.

Para el efecto se adoptan las siguientes definiciones y procedimientos:

1. **Multas:** Habrá lugar a la imposición de multas a los trabajadores, solo cuando la falta cometida por estos consista en retardo en la hora de ingreso. La multa a imponer no podrá ser superior a la quinta (5ª) parte del salario de un (1) día, suma que deberá ser destinada al reconocimiento de premios o regalos a los trabajadores de la Empresa. Dicha suma de dinero será descontada del salario siguiente a la fecha de imposición de la sanción. Esta sanción no impide que **EL REBAÑO S.A.S** deje de pagar el salario del día dejado de trabajar por parte del trabajador. De la sanción se deberá dejar registro en la hoja de vida del trabajador. Cuando el retardo ocurra por tercera y más veces en un mismo año, **EL REBAÑO S.A.S** no impondrá multa, pero impondrá en su orden y sucesivamente por cada retraso adicional, las sanciones correspondientes a los Numerales dos (2), tres (3) y cuatro (4) de este Artículo. Así mismo, para proceder a aplicar la sanción correspondiente al Numeral cuatro (4) de este Artículo, bastará con que el trabajador hubiera sido suspendido una sola vez. La imposición de estas sanciones no impedirá que además pueda **EL REBAÑO S.A.S** dejar de pagar el salario correspondiente al tiempo no laborado.

2. **Amonestación escrita:** Habrá lugar a amonestación escrita cuando el trabajador cometiere por primera vez una falta calificada como leve en este Reglamento, previniéndole en dicha amonestación para que en lo sucesivo no se repita tal falta. La imposición de la sanción quedará registrada en la hoja de vida del trabajador y el acta de compromiso de mejora será suscrito por el Administrador y el trabajador, luego de la respectiva diligencia de descargos y de recibir la correspondiente retroalimentación.
3. **Suspensión del Contrato de Trabajo:** Habrá lugar a la suspensión del contrato de trabajo, sin lugar al pago de salario y prestaciones sociales, cuando a pesar de haber recibido llamado de atención por escrito, el trabajador persiste en la infracción a la norma por la cual le fue impuesta la sanción inicial. La imposición de la sanción quedará registrada en la hoja de vida del trabajador. La primera suspensión al trabajador no podrá exceder de ocho (8) días. Si luego de la primera suspensión hay reincidencia, la Empresa podrá optar por aplicar la sanción establecida en el Numeral cuarto (4) de este Artículo, o bien por suspenderlo nuevamente, caso en el cual la suspensión no podrá ser superior a dos (2) meses. La determinación de suspender por segunda vez se tomará en consideración al óptimo desempeño del trabajador en el ejercicio de sus funciones y a su real disposición de ajustar su comportamiento.
4. **Terminación del Contrato de Trabajo:** Habrá lugar a la terminación del contrato laboral cuando el trabajador cometa una falta considerada como grave en este Reglamento, el contrato de trabajo, o los documentos que los integren; cuando se encuentre dentro de una de las causales señaladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; o cuando pese a haber sido suspendido, aun por una sola vez, el trabajador persiste en la infracción a la norma por la cual fue suspendido inicialmente. La imposición de la sanción quedará registrada en la hoja de vida del trabajador.

PARÁGRAFO 1: Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, una vez estudiado cada caso en particular, **EL REBAÑO S.A.S** podrá optar por prescindir de la amonestación escrita, y en su lugar, imponer al trabajador, como sanción inicial, la suspensión aun cuando la falta esté catalogada como leve, pero la misma suponga un perjuicio grave para la Empresa, por ejemplo, cuando la falta:

1. Hubiere ocasionado una afectación a las instalaciones de la Empresa.
2. Hubiere generado perjuicios económicos a **EL REBAÑO S.A.S**.
3. Hubiere sido cometida contra un cliente o proveedor de **EL REBAÑO S.A.S**.
4. Hubiere sido cometida contra un superior jerárquico o compañero de trabajo.
5. Hubiere incluido el uso de palabras vulgares o soeces.
6. Hubiere sido cometida a cambio de precio, recompensa o promesa remuneratoria.
7. Hubiere sido inspirada en móviles de intolerancia y/o discriminación en razón de la raza, ideología, etnia, religión, sexo, enfermedad y/o discapacidad, etc.
8. Hubiere sido cometida sobre dispositivos de cómputo, móviles, informáticos, electrónicos y/o telefónicos, o cuando se cometiere a través de uno o varios de ellos.
9. Hubiere sido cometida con el motivo determinante afectar de alguna manera a la Empresa
10. Hubiere afectado la operación normal de la Empresa.

PARÁGRAFO 2: En ningún caso, **EL REBAÑO S.A.S** impondrá a sus trabajadores, sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 3: El trabajador que con una sola conducta infrinja varias disposiciones del presente Reglamento donde concurren faltas catalogadas como leves y faltas calificadas como graves, quedará sometido a que se le imponga la sanción disciplinaria establecida para la falta más grave.

PARÁGRAFO 4: Cuando en este Reglamento se utilicen las expresiones “*en el último año*” o “*en el mismo año*” o “*en un mismo año*”, se entiende que las mismas se refieren a los 365 días anteriores a la fecha de la última infracción, y no a años calendario.

ARTÍCULO 63

Se constituyen como faltas leves, las siguientes:

5. El retardo en la hora de ingreso, sin una justa causa probada y avisada oportunamente.
6. La falta de amabilidad en la atención al público en general.
7. Usar indebidamente las herramientas de trabajo, especialmente los equipos de comunicación, cámaras, vehículos, maquinas, instalaciones, enseres y demás relacionados.
8. El presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, enervantes y/o alucinógenas, cuando el consumo de dichas sustancias no afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.

PARÁGRAFO 1: Durante los días de suspensión, no habrá lugar al pago de salario ni prestaciones sociales al trabajador por parte de **EL REBAÑO S.A.S**.

ARTÍCULO 64

Se constituyen como faltas graves las siguientes, y el incurrir en ellas dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con una justa causa por parte de **EL REBAÑO S.A.S**, sin lugar al pago de indemnización alguna:

1. Sin perjuicio de las demás sanciones y procedimientos a que hubiere lugar conforme a este Reglamento, lo serán la inasistencia y/o el abandono del puesto de trabajo en el turno correspondiente, sea total o parcialmente, sin una justa causa comprobada, incluso por una sola vez.
2. Simular calamidad, enfermedad o accidente, así sea por primera vez.
3. Suplantar la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, así sea por primera vez.
4. Destruir y/o perder las herramientas de trabajo, especialmente los equipos de comunicación, cámaras, vehículos, maquinas, instalaciones, enseres y demás relacionados, así sea por primera vez.
5. Dedicarse en su tiempo libre y/o en tiempo laboral, a realizar trabajos que impliquen competencia para la Empresa, sin autorización, así sea por primera vez.
6. Incurrir en prácticas y/o comportamientos constitutivos de acoso laboral, así sea por primera vez.
7. Incurrir en prácticas de acoso sexual, entendidas como aquellas conductas de naturaleza sexual o basadas en el sexo, que afecten a la dignidad del trabajador en

el trabajo, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, no razonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma, así sea por primera vez. Esta sanción se impondrá una vez agotada la diligencia de que trata el Numeral 2 del Artículo 82 de este Reglamento.

8. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando así sea por primera vez.
9. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así sea por primera vez.
10. El hurto, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las instalaciones de **EL REBAÑO S.A.S** o fuera de ella, a terceros, proveedores y/o clientes de la Empresa, durante acto de servicio, así sea por primera vez.
11. Falsificar datos y utilizarlos de cualquier manera, así sea por primera vez.
12. El presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, enervantes y/o alucinógenas, cuando el consumo de dichas sustancias afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador, así sea por primera vez.
13. La falta de respeto o malos tratos a un trabajador de la Empresa, un cliente o a un tercero.
14. La destrucción, pérdida o uso indebido de las herramientas de trabajo, especialmente los equipos de comunicación, cámaras, vehículos, máquinas, instalaciones, enseres y demás relacionados.
15. Tener relaciones extramatrimoniales cuando estas afecten la moralidad de la empresa, de conformidad con lo expresado en la sentencia SL10137 de 2015

PARÁGRAFO: Sin perjuicio de lo establecido en este Artículo, una vez analizado cada caso en particular y a su total discreción, **EL REBAÑO S.A.S** podrá prescindir de la sanción al trabajador consistente en terminación unilateral del contrato de trabajo y, en su lugar, optar por la sanción disciplinaria consistente en suspensión del contrato de trabajo. La determinación de suspender el contrato en lugar de terminarlo se tomará en consideración al óptimo desempeño del trabajador en el ejercicio de sus funciones y a su real disposición de ajustar su comportamiento.

ARTÍCULO 65

El procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, en atención estricta de la garantía constitucional del debido proceso del trabajador, es el siguiente.

1. **Investigación de los Hechos:** Cuando el trabajador realice una conducta con la cual se considere transgredido el contrato o el Reglamento Interno de Trabajo o los demás documentos y acuerdos que lo integran, la administradora procederá a efectuar una adecuada investigación de los hechos y circunstancias de tiempo, modo y lugar que lo rodearon y a recaudar las pruebas a que haya lugar, tales como testigos, documentos, informes, entre otros.
2. **Diligencia de Descargos:** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Administrador, debe citar por escrito al trabajador inculpado, en cuyo documento deberá constar la presunta falta que se le imputa y las circunstancias de tiempo, modo y lugar de su presunta comisión. Del mismo modo, en dicho documento se indicará la fecha programada para diligencia de descargos, así como que el

trabajador puede asistir a ella en compañía de dos (2) compañeros de trabajo que fungirán como testigos presenciales que verificarán la legalidad del proceso, y que puede aportar las pruebas documentales y testimoniales que considere pertinentes. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión definitiva, independientemente de si se impone o no sanción. El presente procedimiento se aplicará tanto para las faltas que se aprecian como leves, como para las que constituyen faltas graves.

3. **Inasistencia:** El disciplinado tiene derecho a decidir si asiste o no a la diligencia de descargos en la fecha y hora señaladas, sin perjuicio de lo cual, de no asistir, entiende y acepta que la Empresa adopte una decisión sin haberlo escuchado. El trabajador cuenta máximo con dos (2) días hábiles para justificar su inasistencia a la diligencia de descargos. Solamente se aceptarán como justas causas para la inasistencia a la diligencia de descargos, las contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo como permisos obligatorios de Ley, a saber: los accidentes, las enfermedades incapacitantes comprobadas mediante certificación de la EPS, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito demostrados.

PARÁGRAFO: Será obligación del trabajador procurar que la información entregada a través de testigos, documentos, informes, entre otros, que sirvan como medio de prueba de su defensa en la diligencia de descargos, sea veraz y oportuna.

ARTÍCULO 66

Son además justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de conformidad con el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

A) Por parte de **EL REBAÑO S.A.S:**

4. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
5. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra su superior, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo fuera o dentro de la Empresa.
6. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de su superior, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios.
7. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, equipos, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
8. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las instalaciones de la Empresa o en el desempeño de sus labores.
9. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o Reglamentos.
10. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
11. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.

12. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Empresa.
13. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
14. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
15. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
16. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
17. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa.
18. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a **EL REBAÑO S.A.S** de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los Numerales de este Artículo, para la terminación del contrato, la Empresa deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por parte del Trabajador:

19. El haber sufrido engaño por parte de **EL REBAÑO S.A.S**, respecto de las condiciones de trabajo.
20. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por la Empresa contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de la Empresa con el consentimiento o la tolerancia de este.
21. Cualquier acto de la Empresa o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
22. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que **EL REBAÑO S.A.S** no se allane a modificar.
23. Todo perjuicio causado maliciosamente por **EL REBAÑO S.A.S** al trabajador en la prestación del servicio.
24. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de **EL REBAÑO S.A.S** de sus obligaciones convencionales o legales.
25. La exigencia la Empresa, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
26. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben **EL REBAÑO S.A.S**, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o Reglamentos.

PARÁGRAFO 1: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos.

PARÁGRAFO 2: En los casos señalados en los Numerales 9 a 15 del literal A del presente Artículo, **EL REBAÑO S.A.S** deberá informar al trabajador sobre la terminación de su contrato de trabajo, con una antelación no menor a quince (15) días.

ARTÍCULO 67

Para el caso descrito en el Numeral 9 del literal A del Artículo 66 de este Reglamento, el procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias se desarrollará en cumplimiento de los siguientes presupuestos:

1. **EL REBAÑO S.A.S** requerirá al trabajador en dos (2) oportunidades, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
2. Si a pesar de los anteriores requerimientos, **EL REBAÑO S.A.S** considera que subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, lo citará por escrito a efectos de presentarle un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, con el objetivo de que el trabajador pueda presentar por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, sus respectivos descargos.
3. En caso de que **EL REBAÑO S.A.S** no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, documento en el cual se podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la Empresa mediando justa causa y sin lugar al pago de indemnización alguna.

ARTÍCULO 68

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este Capítulo, sin haber hecho la correspondiente diligencia de descargos.

CAPÍTULO XVII

RECLAMOS - PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN TRAMITARSE

ARTÍCULO 69

Los reclamos de los trabajadores se harán ante la Administradora, quien los oirá y resolverá con prontitud razonable, en justicia y con equidad. Si el reclamante no se encuentra conforme con la decisión adoptada, podrá acudir directamente ante el Gerente de la Empresa.

PARÁGRAFO: En relación con este Artículo, en **EL REBAÑO S.A.S** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, sobre las cuales pueda resultar reclamación alguna.

CAPÍTULO XVIII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 70

EL REBAÑO S.A.S publicará el presente Reglamento mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XIX

MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 71

Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, trabajador por parte de un Empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del afectado.

ARTÍCULO 72

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

ARTÍCULO 73

En desarrollo del propósito a que se refiere el Artículo anterior, **EL REBAÑO S.A.S** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Contar con un Comité de Convivencia Laboral, integrado por el Gerente de la Empresa, el Director Administrativo de ella, los Directores de Área y los representantes de los trabajadores, el cual se reunirá como mínimo una vez al mes con el objetivo de fijar fórmulas para un adecuado ambiente laboral y evaluar posibles situaciones de acoso laboral. En todo caso, las actividades que realice el Comité de Convivencia Laboral se registrarán por lo establecido en las normas reseñadas en el Artículo siguiente.
2. 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.
3. 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.
4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el Artículo anterior.

ARTÍCULO 74

El Comité de Convivencia Laboral realizará las actividades a su cargo en virtud a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, o por las que las deroguen, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 75

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

1. **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razón desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección Laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 76

Son conductas atenuantes del acoso laboral, que podrían hacer más leve la sanción a aplicar:

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
7. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

ARTÍCULO 77

Son circunstancias agravantes:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por el motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor ocupe en la Empresa, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 78

El presente Capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la Empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se les aplica a trabajadores de Empresas de servicios integrales con las cuales la empresa haya contratado, de contratistas, proveedores, visitantes de la Empresa y/o aprendices.

ARTÍCULO 79

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

13. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
14. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
15. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
16. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
17. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios
18. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas y opiniones de trabajo.
19. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
20. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

21. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa.
22. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
23. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
24. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
25. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
26. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivos, intimidatorio y/o sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este Artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este Artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley procesal civil.

ARTÍCULO 80

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Empresarial e institucional
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa o la institución.
5. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución.

6. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 a 58 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Estatuto.
7. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los Reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este Artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 81

EL REBAÑO S.A.S, en cumplimiento de lo ordenado por la Ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la Empresa, establece:

1. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la Empresa lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
2. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la Empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona trabajadora.
3. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona, la convivencia y los valores de la Empresa.
4. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, líderes o administrativos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

ARTÍCULO 82

De acuerdo a lo dispuesto por la Ley todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo. La Empresa podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: De oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

1. **Competencia:** Quien haga las veces de Administrador o Director de Gestión Humana en la Empresa será quien lidere la investigación correspondiente, bajo la supervisión del Comité de Convivencia Laboral.
2. **Procedimiento:** El procedimiento que se tramitará cuando se halle en presencia de un posible caso de acoso laboral, será el siguiente:
 - a. Luego de que se presente la queja sobre acoso laboral, se realizará una averiguación inicial para corroborar lo sucedido. Si el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así se hará y comunicará de ello al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa.
 - b. Se citará por escrito a los presuntos implicados en el asunto, a efectos de que, por separado, asistan ante el Administrador o Director de Gestión Humana para que manifiesten todo lo que conozcan del caso y hagan valer las pruebas que obran en su poder. La inasistencia injustificada de alguna de las partes

conllevará a que se tenga por cierto lo expuesto por la que sí asistió. La parte que dejó de asistir podrá justificar su inasistencia dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, de conformidad con lo establecido en el Numeral 3 del Artículo 65 de este Reglamento.

- c. Luego de culminada la etapa anterior, los implicados serán citados por escrito para que en conjunto asistan ante el Comité de Convivencia Laboral, quien propondrá fórmulas de arreglo a las partes con el propósito de celebrar acuerdo conciliatorio. En caso de que haya acuerdo, de ello se dejará constancia en el que obrará el compromiso adquirido y las recomendaciones de no repetición. En este evento, el Comité de Convivencia Laboral deberá hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos suscritos en el acta. En caso de no haber acuerdo conciliatorio, se dejará constancia de ello y se le informará al reclamante que podrá acudir a otras instancias, sean administrativas o judiciales, donde podrá presentar su queja y buscar una solución del caso. Sin perjuicio de ello, el Comité de Convivencia Laboral propondrá al Administrador o Director de Gestión Humana los correctivos a las conductas comprobadas, a efectos de que se impongan las medidas disciplinarias del caso si a ello hubiere lugar. Cuando haya desistimiento de la queja, no habrá lugar a imposición de sanciones. Cuando haya acuerdo conciliatorio o desistimiento de la queja, no habrá lugar a la aplicación de las garantías que dispone el Artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. Durante la investigación y las diligencias señaladas en este Numeral, el o las personas involucradas, gozarán de todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso y confidencialidad. Lo no contemplado en este Capítulo, se regirá por lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012.
3. **Confidencialidad:** Tanto la investigación como la prueba y la información de las personas involucradas en ella por activa como por pasiva, se mantendrá en reserva. Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente.
4. **Consecuencias:** Dependiendo del grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, la Empresa podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanciones consagrada en el Artículo 62 de este Reglamento, o convenir los planes de mejora o de compromiso con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la Ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de Empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado.

CAPÍTULO XX **VIGENCIA**

ARTÍCULO 83

El presente Reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo 70 del Capítulo XVIII de este Reglamento.

ARTÍCULO 84

Desde la fecha en que entra en vigor este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Empresa.

ARTÍCULO 85

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.

Manizales, enero 05 2024



FRANCISCO JAVIER VILLEGAS P.
Gerente