

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



Floridablanca - Santander

2026

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander

Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988



TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I. CONDICIONES DE SELECCIÓN E INGRESO	3
CAPITULO II. CONDICIONES LABORALES Y CONTRACTUALES	4
CAPITULO III. MODALIDADES DE TELETRABAJO	24
CAPITULO IV. EL SALARIO, LOS PAGOS Y LOS PERIODOS	27
CAPITULO V. SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MEDICO Y RIESGOS LABORALES	28
CAPITULO VI. CLASIFICACION DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES	30
CAPITULO VII. CONDUCTAS NO ACEPTABLES	33
CAPITULO VIII. PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION	34
CAPITULO IX. MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION	37
CAPITULO X. ORDEN JERARQUICO	42
CAPITULO XI. PUBLICACIONES	42
CAPITULO XII. VIGENCIA	43
CAPITULO XIII. CLAUSULAS INEFICACES	43
CAPITULO XIV. DISPOSICIONES FINALES	43

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO BIOTICA CONSULTORES LTDA

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por Biótica Consultores Ltda., con NIT 900.375.923-7 ubicada en la ciudad de Floridablanca, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores en los diferentes lugares a donde se despliegan operaciones y personal de campo. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO I. CONDICIONES DE SELECCIÓN E INGRESO

ARTICULO 1. Los procesos de reclutamiento, selección y contratación se regirán a partir del procedimiento establecido para tales fines por el área encargada y de acuerdo con la normatividad colombiana vigente.

ARTICULO 2. Para dicho proceso se tendrá en cuenta como política de admisión a la empresa los siguientes aspectos: a) No podrán producirse distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional, discapacidades, orientación sexual u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el trabajador b) Velar por una adecuada difusión de los procesos de selección que permita el fomento de la participación en toda la población interesada c) Todas las personas que participan en el proceso de Reclutamiento y Selección están obligadas a mantener la información suministrada por los postulantes bajo estricta confidencialidad.

ARTÍCULO 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por medio verbal o escrito por medio del correo electrónico dispuesto para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos en su Hoja de Vida actualizada:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- c) Certificado de personas honorables sobre su conducta, capacidad.
- d) Certificado de estudios en su caso según el perfil, de la Institución Educativa donde hubiere estudiado.
- e) Tarjeta profesional vigente (si aplicare).
- f) Certificación de antecedente disciplinarios, fiscales y penales.
- g) Carnet de vacunación.
- h) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- i) Diligenciar autorización del tratamiento de datos personales HABEAS DATA.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Parágrafo Primero: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N.; Artículos 1º y 2º, Convenio No. 111 de la OIT; Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991, Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111, Decreto 2150 de 1995).

ARTICULO 4. Cuando la compañía considere que el candidato cumple con el perfil requerido, se le citará a entrevista para evaluar los conocimientos, validación de experiencia y experticia en el área a contratar, en la misma se expone al candidato las condiciones contractuales.

Una vez cumplidos con los requisitos y condiciones previstos en los puntos anteriores, la Empresa decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se ordenará la práctica del examen médico de ingreso de acuerdo con el profesigrama, e inducciones de ingreso; acto seguido se celebrará y firmará el contrato de trabajo y se surtirán las respectivas afiliaciones a los Sistemas de Seguridad Social que escoja el empleado (A.F.P. y E.P.S.) y la ARL y CCF a la que esté afiliada La Empresa.

Parágrafo Primero: Si el aspirante fuera admitido, la Empresa podrá hacer revisiones periódicas de éstos y de los demás documentos que se presenten a fin de establecer su autenticidad y si alguno o algunos resultaren falsos o adulterados, este hecho será constitutivo de falta grave y se sancionará de acuerdo con lo previsto en el C.S.T. y en este reglamento.

Parágrafo Segundo: En la práctica del examen médico ocupacional, se esperará el certificado de aptitud laboral para determinar y socializar con los candidatos las recomendaciones del médico ocupacional. De este modo, si el candidato sale con restricciones, pero apto para el cargo, se deberá incluir en el programa de Vigilancia y Bienestar del Trabajador.

CAPITULO II. CONDICIONES LABORALES Y CONTRACTUALES

ARTÍCULO 5. Periodo de prueba. La Empresa podrá estipular en sus contratos de trabajo un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa las actitudes y aptitudes del trabajador y por parte de este la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 6. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por normas generales del contrato de trabajo.



NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

ARTICULO 7. El período de prueba en ningún caso puede exceder los dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 8. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Cuando no se pacte por escrito el correspondiente periodo de prueba o cuando vencido éste, el trabajador continúa realizando su actividad, con el consentimiento expreso o tácito del empleador, por ese solo hecho los servicios prestados por el colaborador se consideran regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación del periodo de prueba.

Parágrafo. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá derecho al reconocimiento y pago de las obligaciones legales mínimas contenidas en la ley.

ARTICULO 9. Empleados accidentales o transitorios. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

ARTICULO 10. Jornada laboral y horario de trabajo. La jornada laboral se establecerá según los lineamientos vigentes de la ley que lo ordena en el país, sin exceder la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, para el caso de los trabajos relacionados con el servicio por el cliente, el horario de labores estará sujeto al establecido por el mismo para el desarrollo de la actividad.

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

PERSONAL	DÍAS	HORARIO	DESCANSOS
<u>Personal Administrativo</u>	Lunes a jueves	7:30am – 12:00pm (Una hora de almuerzo) 1:00pm – 5:00pm	Mañana 10:00am - 10:10 am (10 min)
	Viernes	7:30am – 12:00pm (Una hora de almuerzo) 1:00pm - 4:30pm	Tarde 3:00pm – 3:10pm (10 min)

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

<u>Personal Operativo</u>	Primer Turno	6:00am – 10:00am	Periodos de descanso de diez minutos aleatoriamente.
	Segundo Turno	2:00pm – 5:00pm	
	Tercer Turno	5:00 pm – 12:00pm	

Parágrafo Primero. Se entenderán como días laborables: Para el Personal Administrativo de lunes a viernes, para el personal operativo por turnos.

Parágrafo Segundo. Para el personal operativo, se mantendrá de acuerdo al proyecto y el cliente un horario flexible que deberá ser autorizado y notificado por la alta gerencia de la compañía. En ningún caso, la jornada podrá superar la máxima legal permitida.

Parágrafo Tercero. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

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

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal del tiempo legal permitido se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de horas legales permitidas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 7:00 p.m.

ARTICULO 11. Jornada Ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTICULO 12. Trabajo Suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, con aprobación y notificación del Director General.

ARTICULO 13. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste.

ARTICULO 14. Tasas y liquidación de recargos:

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

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. (Artículo 24, Ley 50 de 1.990)
5. El trabajo en día de descanso obligatorio o festivo se remunera con un recargo sobre el valor del trabajo ordinario, de conformidad con el artículo 179 del C.S.T., modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.
6. Cuando el trabajo en día de descanso obligatorio o festivo coincida con horario nocturno, el recargo nocturno del 35% se acumula sobre la misma hora base al recargo dominical o festivo vigente.
7. El trabajo extra realizado en día de descanso obligatorio o festivo, en horario diurno o nocturno, se liquidará sumando al recargo por hora extra (numerales 2 y 3) el recargo dominical o festivo vigente conforme al numeral 5.

Parágrafo Primero. El trabajo en día de descanso obligatorio o festivo se remunera con un recargo sobre el valor del trabajo ordinario, de conformidad con el artículo 179 del C.S.T., modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025. Los recargos, de acuerdo con el aumento gradual, se aplicarán para efectos de pago de la siguiente manera:

80% hasta el 30 de junio de 2026

90% desde el 1 de julio de 2026 hasta el 30 de junio de 2027

100% a partir del 1 de julio de 2027.

Este recargo se reconoce en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tiene derecho el trabajador.

Parágrafo Segundo: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 15. La empresa no reconocerá a sus colaboradores trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice de manera escrita con firma del Director General.

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

Parágrafo Segundo. Descanso en sábado. Pueden repartirse horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90)

ARTICULO 16. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander

Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

Parágrafo Primero. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

Parágrafo Segundo. Labores Agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días festivos remunerándose su trabajo en la forma prevista y con derecho al descanso compensatorio.

Parágrafo Tercero. Trabajo Dominical y Festivo. Se tendrán en cuenta los siguientes postulados para el trabajo dominical y festivo:

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

Parágrafo Cuarto. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Parágrafo Quinto. Aviso Sobre Trabajo Dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, C.S.T.).

ARTICULO 17. El descanso en los días domingos y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 18. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 19. Vacaciones anuales remuneradas. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1º, C.S.T.).

ARTICULO 20. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTICULO 21. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 22. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que éste no sea inferior a tres (3) meses (Artículo 27 Ley 789 del 2002). En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 23. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 24. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 25. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

Parágrafo Primero. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3°, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 26. Licencias. La licencia se da cuando un trabajador se separa transitoriamente del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, enfermedad o cualquier

otra circunstancia que le impida realizar la prestación personal del servicio. Las licencias se dividen en dos grupos remuneradas y no remuneradas.

ARTICULO 27. Las licencias no remuneradas. Concedidas sin salario. Dicha solicitud en caso de no obedecer a casos de fuerza mayor y caso fortuito, la autoridad interna competente decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades del servicio de la Empresa.

ARTICULO 28. Procedimiento para solicitar una licencia no remunerada. El trabajador deberá presentar por escrito y en el formato dispuesto para ello, junto con los anexos documentales que la justifiquen cuando haya lugar. La autoridad interna competente para concederla es quien ostente el cargo de Director General. En el disfrute de esta licencia no se pueden desempeñar otros cargos, pues acarrea sanción disciplinaria. El tiempo de la licencia no se computa para ningún efecto como tiempo de servicio. En todo caso la licencia no remunerada será de posición discrecional de la Empresa no siendo de carácter obligatorio su autorización por el simple hecho de efectuar la solicitud.

Parágrafo Primero. Para la solicitud de licencias no remuneradas, es deber del trabajador presentar la solicitud con antelación no menor a dos (2) días.

ARTICULO 29. Permisos y Licencias remuneradas. Estos permisos se dan para casos particulares, teniéndose derecho a la remuneración así se encuentre separado temporalmente del servicio.

La Empresa concederá al trabajador los permisos necesarios para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (jurados de Votación); en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para las reuniones del fondo de empleados, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a la empresa, a sus representantes y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del giro normal de las actividades de la empresa.

La concesión de cualquier de estos permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación; el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
2. La ausencia al trabajo producida por grave calamidad domestica no podrá ser superior a una jornada diaria y en casos excepcionales la Empresa podrá conceder permisos adicionales hasta por dos jornadas más. La calamidad domestica deberá demostrarse mediante certificación o constancia que la acredite, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza la licencia correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso y/o licencia correspondiente, la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.

El tiempo que utilice el trabajador por la calamidad doméstica o por cualquier otro permiso, podrá ser descontado por la Empresa o compensado con trabajo en

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

horas distintas de la jornada habitual diaria sin que pueda hablarse de horas extras por tal motivo, a elección de la Empresa.

3. Los trabajadores que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar a la Empresa con una antelación no menor de seis (6) horas. La Empresa concederá permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder el diez por ciento (10%) de los empleados. El permiso no podrá exceder de tres (3) horas hábiles.

ARTICULO 30. Permisos Especiales para Consultas en Salud. Salvo casos de urgencia el permiso para concurrir al médico deberá solicitarse por lo menos con un (1) día de anticipación, llenando los requisitos que para el efecto tiene la empresa. Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo. En caso de no ser posible llenar la solicitud, deberá comprobar la cita por medio de la constancia que entrega la EPS o la entidad prestadora de los servicios de salud.

En todo caso, cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada, para lo cual el trabajador deberá allegar los comprobantes a más tardar el día siguiente a la asistencia y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicaran las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con la EPS, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

Parágrafo Primero: Con el fin de mantener el buen orden y funcionamiento de la compañía, los trabajadores deberán solicitar el permiso para cita médica en el centro de atención más cercano a la sede en la que se encuentra efectuando sus labores, efectuando de ser necesario el debido traslado de ciudad. Igualmente, se empleará por parte del empleado el tiempo prudencial para realizar la diligencia y en ningún caso podrá emplear más de media jornada sin la debida justificación. La no aplicación de lo dispuesto en este parágrafo será considerada como falta injustificada y constituirá una falta grave.

ARTICULO 31. Permiso para Matrimonio: La Empresa concederá a sus trabajadores un permiso no remunerado de hasta cinco (5) días hábiles, en caso de que un trabajador contraiga matrimonio legalmente valido, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles, debiendo acreditar el hecho. En caso de no cumplir esta obligación la ausencia de trabajo se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

ARTICULO 32. Licencia por Maternidad. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

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

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

Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente artículo para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en el presente artículo. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo Primero: De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Parágrafo Segundo: El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

1. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.
2. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
3. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

Parágrafo Tercero: Para efectos de la aplicación del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

Parágrafo Cuarto: Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.

Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
 - d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

Parágrafo Quinto: Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

- a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
- b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto.
- c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

ARTICULO 35. Descanso Remunerado Durante La Lactancia. El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de veinte (20) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

ARTICULO 36. Licencia por Luto. La Empresa concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco días (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral.

ARTICULO 37. Contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión 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.

ARTICULO 38. Condiciones del aprendiz: BIOTICA CONSULTORES LTDA puede celebrar contrato de aprendizaje con las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 39: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

- 1. Nombre de la empresa patrocinadora.
- 2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- 3. Oficio que contenga materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

- contrato de aprendizaje.
4. Obligaciones de la empresa patrocinadora y del aprendiz; y derechos de este y aquel.
 5. Cuota u apoyo de sostenimiento del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato cuando así sea considerado por la compañía.
 6. Obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
 7. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.

ARTICULO 40. En lo referente a la contratación de aprendices, se contratará al aprendiz de acuerdo en proporción al número de ocupados, y para aquellas actividades establecidas en la ley. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo, dará lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 41. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años entre etapa lectiva y productiva y por esto el aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento (ley 789 de 2002), alternados en periodos sucesivos e iguales.

ARTICULO 42. Requisito de validez: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 43. Retribución del aprendiz: El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Parágrafo: Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

ARTICULO 44. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la Empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción a la que está obligado.

Parágrafo Primero. En cuanto no se oponga a las disposiciones de la ley 188 de 1959,

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

ley 789 de 2002 y Decreto 933 de 2003 o las vigentes, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 45. Deberes de los trabajadores. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) 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.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Mantener y procurar siempre y en todo lugar la buena imagen de la empresa.
- k) Mantener el compromiso y buen nombre de la compañía con sus clientes y tercero, respetando las normas y directrices que los mismos establecen.

ARTICULO 46. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador:

- 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- 3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
- 7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
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 los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Artículo 57 del C.S.T.).

ARTICULO 47. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. 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.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección, teléfono, correo electrónico, manteniendo sus datos personales actualizados, dando aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

ARTICULO 48. Prohibiciones del empleador. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, 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 y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 49. Prohibiciones de los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. En caso de adicciones comprobadas al trabajador, se llevará a cabo un acompañamiento especializado que permita el mejoramiento y rehabilitación del trabajador.
2. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
3. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
5. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
7. Utilizar los dispositivos móviles y/o electrónicos personales dentro de las instalaciones de la compañía y/o durante la jornada laboral sin permiso previo del empleador y para fines diferentes a las labores y funciones del cargo.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

ARTICULO 50. Justas Causas de terminación del contrato. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Por parte del patrono:

1. Al haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefe inmediato.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los activos fijos, vehículos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

- en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el sitio de trabajo, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.
 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.
 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
 9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
 16. El daño al buen nombre de la empresa por falta leve o grave que se encuentre contemplada en el presente reglamento o en el reglamento del cliente.
 17. Llegar dos o más veces en un mismo mes, después del horario establecido para el ingreso e inicio de las labores.

Parágrafo: En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de ocho (08) días.

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

- el patrono 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 del patrono con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
 4. 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 patrono no se allane a modificar.
 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
 7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y
 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, 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. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación.

ARTICULO 51. Además de las Justas causas contempladas en el artículo anterior, la incursión por segunda vez de una falta grave será justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 52. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTICULO 53. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

- agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
 5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
 6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 7. Trabajos submarinos.
 8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
 9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
 10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
 11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
 12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
 13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, el sitio de trabajos de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
 14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
 15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
 17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
 18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
 19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
 20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
 21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
 22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
 23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

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

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

CAPITULO III. MODALIDADES DE TELETRABAJO

ARTÍCULO 54. Teletrabajo. Las modalidades de la ejecución del teletrabajo se podrán encuadrar en una de las siguientes categorías:

1. **Teletrabajo:** Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
2. **Teletrabajo Autónomo:** Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la Universidad y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
3. **Teletrabajo Móvil:** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.
4. **Teletrabajo Híbrido:** Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

empleador, alternando el trabajo de forma presencial y virtual en la jornada laboral semanal.

5. **Teletrabajo Transnacional:** Son aquellos teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cobre al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del sistema de seguridad colombiano.
6. **Teletrabajo Temporal o Emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como emergencias sanitarias o desastres naturales. Sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo de casa.
7. **Móviles:** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.

Parágrafo Primero: Para efectos del presente reglamento, no son teletrabajadores aquellos que por, disposición del empleador, prestan sus servicios en las sedes de un tercero.

ARTÍCULO 55. Naturaleza y alcance. El teletrabajo, como modalidad de ejecución de las labores por cuenta de la empresa, no constituye ni obligación de ésta ni derecho adquirido del trabajador. la empresa es autónoma, en el marco de las disposiciones que rigen la materia para determinar las condiciones en que establecerá el teletrabajo en alguna o varias de sus dependencias o respecto de alguno o varios de sus trabajadores.

ARTÍCULO 56. Supervisión. Previo aviso al trabajador, la empresa podrá efectuar visitas programadas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar las condiciones en que se desarrolla el mismo, realizar auditorías o adecuaciones técnicas.

Parágrafo Primero: Cuando sea designado como lugar para la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo el de la residencia permanente o temporal del trabajador, o incluso cualquier otro lugar fijo, este deberá informar a la EMPRESA con antelación no inferior a un mes el cambio de residencia o de lugar fijo designado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, así el cambio sea ocasional.

ARTÍCULO 57. Reuniones virtuales. La empresa podrá instalar a su cargo o exigir al trabajador la instalación de software gratuito en los equipos con los que desarrollará sus funciones en la modalidad de Teletrabajador, de suerte que pueda establecerse comunicación en tiempo real o realizarse reuniones virtuales con otros trabajadores de la empresa o con terceros.

Parágrafo Primero: La no asistencia del Teletrabajador a las reuniones virtuales o a las sesiones de comunicación en tiempo real previamente informadas a él por cualquier medio, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que como trabajador le incumben.

ARTÍCULO 58. Estipulaciones contractuales. Para tener la calidad de Teletrabajador, el trabajador deberá suscribir con la EMPRESA la modificación contractual correspondiente en la cual deberá constar, cuando menos:

1. Duración de la etapa del teletrabajo.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

2. Días de la semana en los que se prestará el servicio por fuera de las sedes de la empresa.
3. Políticas de seguridad informática aplicable al período de teletrabajo.
4. Políticas de uso, seguridad, entrega y devolución en caso de que la empresa entregue elementos de trabajo para facilitar el teletrabajo.
5. Políticas de compensación cuando sea el trabajador el propietario, poseedor o legítimo tenedor de los elementos de trabajo que utilice en los períodos de teletrabajo.
6. Políticas de compensación por los costos que sean necesarios para desempeñar el trabajo y que correspondan a la empresa.
7. Las demás que indiquen las partes.

Parágrafo Primero: Salvo manifestación expresa en contrario, los emolumentos, costos, gastos, compensaciones o bonificaciones que pague la empresa con ocasión directa o indirecta del teletrabajo, serán no constitutivas de salario.

ARTÍCULO 59. Seguridad informática. El incumplimiento de la política de seguridad informática que establezca la empresa para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo o de las instrucciones generales o especiales dadas por la empresa se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

ARTÍCULO 60. Equipos, instrumentos y herramientas. Salvo expresa y escrita manifestación en contrario por parte de la empresa, los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo, deberán ser utilizados únicamente para la prestación del servicio, deberán ser devueltos inmediatamente así lo requiera la empresa en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste natural de los mismos por su uso en condiciones normales y se sujetará, en lo no previsto en este reglamento, a las instrucciones o indicaciones que sobre el particular indique la empresa.

Parágrafo primero: El trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador respecto de estos, su uso para fines diferentes a los de la prestación del servicio, pérdida, destrucción, daño o deterioro imputable al trabajador en las condiciones anotadas, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

Parágrafo segundo: Si el lugar de trabajo es suministrado directamente por el mismo Teletrabajador con la aquiescencia del empleador, el primero deberá garantizar la no suspensión, retiro, cancelación, corte o interrupción de las líneas telefónicas o del servicio de energía eléctrica en el lugar.

ARTÍCULO 61. Manejo de la información. El Teletrabajador entiende que aquella información que conozca en ejercicio de sus funciones y que guarde relación con la empresa, sus clientes, proveedores o usuarios debe ser tratada como información confidencial.

ARTÍCULO 62. Jornada. La jornada del Teletrabajador se sujetará a lo establecido en su contrato de trabajo, los reglamentos de la empresa, instrucciones del empleador o manuales de funciones según sea el caso.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

ARTÍCULO 63. Salud ocupacional y prevención de riesgos. Las recomendaciones o indicaciones de la administradora de riesgos profesionales sobre higiene, salud y seguridad para los teletrabajadores serán de obligatorio cumplimiento por estos, así como las instrucciones verbales o escritas al respecto.

ARTÍCULO 64. Informe sobre accidentes o incidentes. Cuando en la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo ocurra un accidente, el Teletrabajador deberá dirigirse inmediatamente al servicio de urgencias médicas o solicitar su traslado a los servicios de emergencias. Tan pronto le sea posible, el accidente deberá ser inmediatamente reportado por el Teletrabajador a la empresa, con precisa descripción de los hechos ocurridos, fecha y hora, las causas probables, las consecuencias en la humanidad del trabajador y demás informaciones que este le solicite.

De igual manera, la ocurrencia de un incidente, la advertencia de una situación potencialmente peligrosa, la presencia de síntomas, deberán ser inmediatamente reportadas por el empleado a la empresa.

Parágrafo Primero: El incumplimiento de lo acá establecido, así como las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por la empresa con justa causa.

CAPITULO IV. EL SALARIO, LOS PAGOS Y LOS PERIODOS

ARTICULO 65. Formas y Libertad de Estipulación. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTICULO 66. Salario Integral. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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%).

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

Parágrafo Primero: 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.

ARTICULO 67. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 68. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

Parágrafo Primero: La empresa realizará el pago del salario por medio de transferencia electrónica a la cuenta apertura por el trabajador en la Entidad Bancaria autorizada y certificada o en efectivo. El pago corresponderá a períodos quincenales.

ARTICULO 69. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

CAPITULO V. SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MEDICO Y RIESGOS LABORALES

ARTICULO 70. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 71. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales o E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 72. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

ARTICULO 73. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o 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.

ARTICULO 74. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo 75. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTICULO 76. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 77. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 78. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 79. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTICULO 80. La Compañía realizará en los tiempos que estipule, en grupo o de forma aleatoria a sus trabajadores, pruebas y/o exámenes ocupacionales, tendientes a constatar que su equipo humano se encuentra en óptimas condiciones de salud para la ejecución de sus labores, es decir que no se encuentra bajo la influencia de bebidas alcohólicas, narcóticas o drogas psicoactivas.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

También, los trabajadores están en la obligación de acceder a realizar las pruebas y/o exámenes que los clientes (empresas) a los que se les presta servicio, lo exijan.

Parágrafo Primero: El procedimiento para toma de pruebas constará de una prueba inicial para todo el personal y una secundaria o confirmatoria aplicada al trabajador que haya arrojado resultado positivo. El registro de la información estará almacenado en la base de datos de la compañía.

Nota 1. Es potestad de la compañía considerar el envío del trabajador a realizar pruebas confirmatorias como exámenes clínicos y muestras de sangre para la medición de cromatografía de gases con terceros especializados y calificados para el mismo; sin que se considere alguna vulneración a los derechos del trabajador de acuerdo con la Ley 1566 del 2012, Resolución 1075 de 1992 y demás normas concordantes.

Parágrafo Segundo. Conforme a la sentencia de la Corte Constitucional C-636 de 2016, y el Art. 54 del Reglamento Interno del Trabajo, la evidencia del trabajador bajo los efectos de bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas psicoactivas o el negarse a la orden del superior jerárquico a realizarse las respectivas pruebas, dará lugar a configurar una falta grave con disposición de las sanciones establecidas para cada caso.

Parágrafo Tercero: Los clientes de la compañía tendrán la potestad según sus políticas y siempre respetando los parámetros normativos y legales, realizar a los trabajadores las pruebas descritas en este artículo. Una vez recibido el reporte por parte del cliente, la compañía podrá aplicar lo que considere pertinente de acuerdo al procedimiento aquí descrito.

Parágrafo Cuarto: Se tendrán como equivalencia en unidades de medida para la determinación del estado del trabajador las siguientes medidas, sin embargo, Biotica Consultores LTDA no permitirá la recepción ni del grado más mínimo contemplado.

EQUIVALENCIA UNIDADES DE MEDIDA	
Grado de alcohol	mg/100 ml
0°	0-39
1°	40-99
2°	100-149
3°	>= 150

CAPITULO VI. CLASIFICACION DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES

ARTICULO 81. Sanciones no Previstas. El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual. (Art. 114 C.S.T)

ARTICULO 82. Faltas leves.

1. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

- mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
2. Hacer colectas, ventas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo y durante la jornada laboral.
 3. Usar los útiles o herramientas suministradas por la compañía en objetivos distintos del trabajo contratado.
 4. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo aviso o permiso del superior respectivo.
 5. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de paro, cese o suspensiones ilegal del trabajo
 6. Confiar a otro empleado sin autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo o vehículo, instrumento, elementos y materiales de la compañía.
 7. Llegar con retardo o salir de manera anticipada del lugar del trabajo de manera injustificada.
 8. Emplear, para efectos de registro, identificación o control de acceso a las instalaciones, el nombre de otro empleado.
 9. Dormir en el lugar de trabajo, en horas destinadas al cumplimiento de sus funciones, o luego de finalizada la jornada laboral.
 10. Realizar juegos de azar o semejantes durante la jornada laboral sin previa autorización del gerente.
 11. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares o documentos semejantes no ordenados o autorizados, en horas de trabajo.
 12. Brindar mala atención a los clientes, usuarios o proveedores, ser descortés, grosero, déspota o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.
 13. Reemplazar a otro empleado, sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos.
 14. Presentarse al trabajo cuando se encuentre incapacitado por la E.P.S o la A.R.L, o por las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado.
 15. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa del respectivo jefe inmediato.
 16. Designar a un compañero funciones propias a su cargo.
 17. Emplear cualquier acto discriminatorio por razón de sexo, orientación, raza, origen nacional o familiar, religión, opinión política o filosófica, situación de discapacidad, condición económica, características genéticas, nivel educativo u otras, a dirigentes, compañeros y/o clientes de la compañía.
 18. Implementar engaños, falacias, fraudes, farsas o mentiras para obtener reconocimientos o cualquier otro beneficio en nombre propio o de un tercero, encubriendo acciones que puedan poner en riesgo la integridad de la compañía.
 19. Efectuar el soborno, el chantaje, la extorsión o cualquier otro hecho o acción que pretenda el uso de la corrupción para alcanzar objetivos propios o a nombre de terceros.
 20. Realizar o presenciar reuniones en locales o predios de la empresa sin previo permiso del gerente, aun cuando sea a horas diferentes de las de trabajo.
 21. Ejecutar actos que pongan en riesgo, su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, las edificaciones, instalaciones, talleres o

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

salas del sitio del trabajo o del lugar donde se éste prestando el servicio, sin causar un perjuicio.

22. Ejecutar defectuosamente el trabajo o sin seguir los procedimientos establecidos.
23. Permitir a personas ajenas a la institución el uso o manipulación de los bienes, máquinas y enseres de la empresa, con fines personales.
24. Ingresar o mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
25. Ingerir dentro de la oficina administrativa y aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo, licores o cualquiera de las sustancias y productos mencionados en el numeral anterior.
26. Fumar en los lugares en los que esté prohibido o en donde hacerlo conlleve un riesgo o peligro para las personas o bienes de la compañía.
27. Manejar vehículos de la compañía sin licencia o con licencia u otros documentos vencidos.
28. Dejar que los vehículos de la empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.
29. No comunicar en forma inmediata, a las instancias competentes de la empresa, cuando tenga conocimiento de la ocurrencia de hechos irregulares violatorios a la ley, los reglamentos, órdenes y demás disposiciones internas, cometidos por compañeros de trabajo o por cualquier otra persona dentro de sus instalaciones.

ARTICULO 83. Faltas graves.

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por segunda vez en el mes.
2. La falta total del trabajador en el turno correspondiente.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. El desacato a las órdenes impartidas, aún por primera vez.
6. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, al igual que las peleas físicas o verbales, dentro o fuera de las instalaciones de la compañía aun por primera vez.
7. Sustraer de las instalaciones de la empresa, cualquier elemento, información, equipos y herramientas de propiedad de esta sin el consentimiento de su jefe inmediato, aun por primera vez.
8. Utilizar en forma inadecuada las herramientas y en general los elementos de trabajo, o emplearlos en actividades diferentes a aquellas para las cuales están diseñados, o emplearlos en actividades que no sean para la empresa, aún por primera vez.
9. Presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o hacerlo durante el trabajo, o presentarse al trabajo bajo el efecto de drogas sicotrópicas o alucinógenas, o consumirlas en el lugar de trabajo, aún por primera vez.
10. Abandonar sin justa causa o sin el permiso del superior inmediato los lugares de trabajo, aún por primera vez.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

11. No adoptar las medidas de seguridad al operar los elementos dispuestos para el desarrollo de las labores, aún por primera vez.
12. Hacer caso omiso de las advertencias por ineficacia o errores en el desarrollo de la labor, aún por primera vez.
13. Entorpecer la labor de sus demás compañeros, aún por primera vez.
14. La no entrega de la labor encomendada en el momento asignado, sin excusa suficiente, aún por primera vez.
15. El no presentar los informes establecidos por la empresa, aún por primera vez.
16. Cuando por culpa, descuido o grave negligencia del trabajador, se ponga en peligro, se dañen o se pierdan los dineros, productos que venda, comercie, elabore o transporte la empresa.
17. Cuando el trabajador cometa algún acto inmoral, o cuando se demuestre falta de probidad u honradez. En este caso no será necesario que la debida comprobación se surta ante ellas, pues basta que la prueba sea suficiente para la empresa, al prudente criterio de su administración.
18. Por el manejo inadecuado de la información de la empresa, la cual es confidencial y por hechos que afecten la imagen de la empresa ante clientes o en general.
19. No cumplir con los protocolos de higiene y seguridad en el trabajo y de bioseguridad especialmente por contingencia de COVID 19 o cualquier pandemia.
20. Desacatar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la empresa, la A.R.L. o las normas legales vigentes.
21. Ejecutar, desacatar, o faltar a los procedimientos establecidos por los clientes de la compañía.

Parágrafo: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata el presente capítulo, se deja claramente establecido que:

- a) La empresa no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.
- b) La empresa llevará un registro en la hoja de vida, en que consten las faltas que haya cometido el trabajador, y las sanciones en que haya incurrido por motivo de tales faltas, para efectos del récord de trabajo que haya de tenerse en cuenta para los ascensos y reincidencias.

CAPITULO VII. CONDUCTAS NO ACEPTABLES

ARTÍCULO 84. BIOTICA CONSULTORES LTDA prohíbe de manera expresa toda conducta que atente contra los valores de la Compañía, la convivencia, el respeto y la integridad de las personas en el entorno de trabajo en coherencia con los principios de respeto, igualdad, dignidad y trabajo.

ARTÍCULO 85. BIOTICA CONSULTORES LTDA se consideran conductas no aceptables aquellas que vulnere la convivencia y el respeto en el entorno laboral, tales como:

- a. Actos de violencia, acoso o discriminación;

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

- b. Expresiones ofensivas o humillantes;
- c. Difusión de información falsa o privada;
- d. Consumo de alcohol o sustancias psicoactivas durante la jornada; actitudes de hostilidad o irrespeto;
- e. Abuso de poder o autoridad;
- f. Comportamientos contrarios a la ética empresarial, como fraude, corrupción o uso indebido de los recursos de la compañía.

ARTÍCULO 86. Las conductas descritas serán consideradas faltas disciplinarias graves, y su ocurrencia podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones previstas en este Reglamento, conforme al debido proceso disciplinario interno y a las disposiciones de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 87. BIOTICA CONSULTORES LTDA fomentará ambientes laborales seguros, inclusivos y respetuosos, promoviendo la prevención de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación. Para ello implementará mecanismos de orientación, denuncia confidencial y acompañamiento a las personas afectadas, conforme a los protocolos internos de convivencia laboral y las directrices del Ministerio del Trabajo.

CAPITULO VIII. PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTICULO 88. Procedimiento para Sanciones. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa debe garantizar el debido proceso al trabajador inculpado para que rinda los descargos correspondientes, si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes del sindicato a que este pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

Deberá notificarse al trabajador de la apertura de un proceso disciplinario mediante comunicación formal enviada a cualquier canal de comunicación informado por el trabajador, con la indicación de los cargos imputados, exponiéndose de forma clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

Así mismo se le dará traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; se dará la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

ARTÍCULO 89. Tipos de sanciones. La empresa establece una escala de

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

sanciones que se aplicará de acuerdo con la clasificación de la falta cometida y a su reincidencia:

- A. Plan de mejoramiento y retroalimentación verbal.
- B. Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- C. Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Parágrafo Primero. Durante los períodos de suspensión en el trabajo cesará la obligación por parte del empleado de ejecutar sus funciones y por parte de la empresa de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión.

Parágrafo Segundo. El empleado que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo.

Parágrafo Tercero: Para los trabajadores accidentales, transitorios o menores a un tiempo de ejecución menor de 2 meses, en el cual se llegare a identificar una falta grave sancionable, se estimará el plan de mejoramiento con copia a la hoja de vida, se estimará la suspensión del trabajo atendiendo a la duración del contrato o se dará la terminación inmediata al contrato.

Parágrafo Cuarto: BIOTICA CONSULTORES LTDA de conformidad con la normativa laboral vigente y lo establecido en la Circular 048 de 2026 del Ministerio del Trabajo, podrá realizar llamados de atención verbales o escritos a los trabajadores cuando sea necesario requerir el cumplimiento de sus obligaciones laborales, funciones y demás deberes derivados del contrato de trabajo, y/o políticas, procedimientos, estándares, controles y lineamientos de los sistemas de la compañía; sin la obligación de iniciar el proceso disciplinario.

ARTÍCULO 90. Parámetros para la aplicación de sanciones. Antes de aplicarse una sanción, el empleador deberá oír al trabajador directamente implicado, en compañía de un testigo.

Para cualquiera de las faltas identificadas, antes de determinar la sanción se dispondrá del siguiente proceso de descargos laborales:

- a. Una vez evidenciada la falta, se reunirán los representantes directivos para la clasificación de la falta cometida por el trabajador.
- b. Identificada la clasificación de la falta, se enviará citación de notificación del proceso de descargos a una de las direcciones y medios informados por el trabajador.
- c. Junto con la notificación, se dará traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- d. Recepcionada la citación, el trabajador tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar las pruebas y justificación del suceso que dio lugar a la falta. Inmediatamente vencido el plazo, se realizará reunión de descargos.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

- e. Los descargos podrán rendirse de forma verbal presencial o virtual; en este último caso se levantará acta firmada por las partes.
- f. Vencido el término anterior, se emitirá una decisión motivada, clara y fundada en los hechos y en las normas aplicables, en la cual se determinará la sanción a imponer, si hay lugar a ella.
- g. El trabajador tendrá derecho a impugnar la decisión adoptada, mediante recurso de reposición dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la decisión.

Para lo cual, se dispondrá:

- 1. Las faltas leves cometidas por primera vez podrán abordarse con plan de mejoramiento.
- 2. Para el caso de las faltas leves cometidas por segunda vez, se realizará un plan de mejoramiento con copia a la hoja de vida.
- 3. Si el empleado incurre por tercera vez en alguna(s) de las faltas leves señaladas en el presente reglamento, constituye una falta grave y por lo tanto se realizará una suspensión a la ejecución de sus labores; se notificará por escrito con copia a la hoja de vida; si no se encuentra mejora, configura justa causa de terminación del contrato de trabajo.
- 4. Las faltas graves cometidas por primera vez configuran justa causa de terminación del contrato.

Parágrafo Primero. En ningún caso, lo dispuesto en los numerales anteriores se entenderá como regla única de aplicación y serán los directivos los encargados de determinar el tipo de sanción a aplicar.

ARTÍCULO 91. Agravantes y atenuantes para la aplicación de sanciones. Para las faltas calificadas como leves, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes y atenuantes con el objetivo de determinar la sanción a aplicar:

1) CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:

- a) Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.
- b) Cometer la conducta para ocultar otra.
- c) Realizar en forma premeditada la conducta.

2) CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES:

- a) Confesar la conducta oportunamente.
- b) Resarcir o reparar los daños causados con la conducta.

ARTÍCULO 92. Procedimientos especiales. Se establecen las siguientes clases de faltas y su procedimiento especial:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo bajo los parámetros sancionatorios.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, implica la estimación de la sanción descrita en este reglamento.
- d. La utilización nula o inadecuada de la dotación o Elementos de protección personal por parte del trabajador implica por primera vez, suspensión en el trabajo según las indicaciones ya establecidas en este código.

CAPITULO IX. MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTÍCULO 93. Objetivo. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, 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 94. Aplicación de normativa de acoso laboral. Entiéndase adaptada al Reglamento de Trabajo vigente en la empresa toda la normativa aplicable dispuesta por la Ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de Ley y toda regulación en el tema.

ARTICULO 95. Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

ARTÍCULO 96. Modalidades del acoso laboral. La ley ha definido las siguientes:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física y sexual y los bienes de quien se desempeñó como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardada con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente por poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones in el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 97. Mecanismos de prevención. BIOTICA CONSULTORES LTDA, junto con la ARL, en la cual están afiliados sus trabajadores, han adoptado diversos mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, entre los cuales se encuentran:

- a. Realización de actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de pacífica convivencia.
- b. Realización de capacitaciones y charlas, encaminadas a crear un ambiente laboral apropiado, de respeto y armonía.
- c. Mantener permanentemente las condiciones dignas y justas entre quienes comparten vida laboral empresarial, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- d. Se adelantarán actividades orientadas a la prevención de conductas de acoso laboral.
- e. Se divulgará el contenido de la ley 1010 de 2006, demás disposiciones concordantes y reglamentarias, para prevenir las conductas que pueden o no constituir acoso laboral, las circunstancias agravantes y atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- f. Creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica del ambiente laboral.
- g. 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.

ARTÍCULO 98. Comité de convivencia laboral y funciones. Se entenderán como funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener incólume las relaciones laborales, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- h) Este comité se conformará y reunirá por lo menos una vez cada tres (3) meses, o cuando las circunstancias lo requieran por haber temas o casos que ameriten su intervención.
- i) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión plena las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas.
- j) Una vez se determinen las circunstancias que dieron lugar a la posible conducta de acoso laboral; el Comité deberá formular las recomendaciones que estime pertinentes y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- k) Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- l) En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

ARTICULO 99. Procedimiento para superar conductas de acoso laboral. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece que todas y cada una de las personas partícipes en este procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan estar involucrados. El procedimiento por seguir será el siguiente:

- a. Cualquier persona vinculada laboralmente con la Empresa, que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar tal circunstancia de manera inmediata al encargado, quien hará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada se manejará en forma confidencial y reservada, en caso de que el involucrado sea el encargado u otro cargo del mismo nivel jerárquico o superior al mismo, la situación se comunicará a quien ostente el cargo de DIRECTOR GENERAL.
- b. Una vez el DIRECTOR GENERAL, analice la procedencia de la queja presentada, pondrá en conocimiento del Comité, los hechos ocurridos, para que procedan a tomar las medidas pertinentes, de conformidad con las funciones que le han sido asignadas.
- c. En todo caso los procedimientos a seguir en caso de conductas de acoso laboral se sujetarán al reglamento de convivencia laboral diseñado por el empleador para tal efecto.

Parágrafo Primero. La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, ante su superior inmediato, en caso de no ser este denunciado, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. El supervisor que reciba la denuncia deberá citar a la parte denunciada, y escuchar testimonio y versión de los indecentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

Parágrafo Segundo. El programa de conciliación apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral, contara con el personal calificado en el área de incidencia, el cual, mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscara la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante.

ARTICULO 100. El programa se estructura en cuatro fases (4):

- a. Primera fase: - Valoración: entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada participe, podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Este se desarrollará ante un comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados laboral o emocionalmente con ninguna de las partes.
- b. Segunda fase: - Esquematización: mediante la estructuración de dinámicas situaciones, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al denunciante. En esta fase se contemplan acciones y pautas que puedan enmendar daños causados.
- c. Tercera fase: - Conciliación: entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de dialogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros, mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.
- d. Cuarta fase: - Seguimiento: la empresa en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro de los cánones de la legalidad busca que el individuo víctima del acoso laboral se incorpore sin perjuicios secundarios físicos o así psique. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación pos-evento.

Parágrafo Primero. Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad del empleador presentar ante el inspector de trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de esta.

ARTICULO 101. Derecho de las presuntas víctimas de acoso sexual:

- a) El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- b) El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
- c) El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

Cra. 23 #35B18 Cañaveral Plaza - Floridablanca, Santander
Teléfono 607 6959789 **Celular** 316 8306662 - 316 8753988

- d) El derecho a ser tratada con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.
- e) El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- f) El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- g) El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
- h) El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

ARTICULO 102. Procedimiento interno para el trámite de quejas de presunto acoso sexual. Para los efectos relacionados al trámite de conductas que pudieran configurar acoso sexual se establecen las siguientes actividades para desarrollar por parte del Comité de Convivencia:

1. Recepción de la queja:

- a) El trabajador que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso sexual radicará por escrito la queja ante el secretario del Comité, esta deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y el detalle de los elementos probatorios. En caso de que la queja sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- b) El secretario del Comité revisará la documentación recibida y citará reunión extraordinaria para la revisión y análisis de la queja.
- c) Si la queja no cumple con los requisitos exigidos, el Comité notificará por escrito al quejoso y realizará las recomendaciones que estime pertinentes, tanto al mismo, como al área y/o áreas correspondientes, con el fin de que se tomen las acciones necesarias para proteger el tejido conviviente.

2. Protección a la víctima:

- d) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas en virtud del riesgo.
- e) Determinar si la víctima requiere atención psicosocial a causa de los hechos relacionados con el acoso sexual.
- f) Dentro de un término no mayor a 3 días hábiles siguientes a la recepción de la queja, se adecuará un espacio personalizado de orientación para explicar a la víctima las acciones a seguir, así como sus derechos, garantías y los servicios que se le van a brindar. Por su parte el Comité, según considere podrá sugerir al trabajador que interponga una denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

3. Acciones de seguimiento y cierre:

g) El Comité notificará al quejoso indicándole que el caso será remitido al área de Talento Humano, quien llevará a cabo el proceso disciplinario al victimario, una vez comprobada la conducta denunciada.

Parágrafo Primero: Teniendo en cuenta que el acoso sexual es una conducta no querellable y no conciliable, el Comité ante la recepción de una queja de dicha índole no podrá ejecutar un procedimiento conciliatorio.

Parágrafo Segundo: En todo caso, el procedimiento interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso sexual para adelantar las acciones administrativas y judiciales que estime convenientes, De igual forma es de facultad de la víctima dar a conocer o no el hecho a la Empresa.

CAPITULO X. ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 103. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

DIRECTOR GENERAL,
DIRECTOR TÉCNICO-CIENTÍFICO DE PROYECTOS,
DIRECTOR DE DESARROLLO SOSTENIBLE E INNOVACIÓN,
COORDINADOR SST Y AMBIENTAL,
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA,
PROFESIONALES,
COORDINADOR LOGÍSTICO Y DE ACTIVOS
PROFESIONAL CONTABLE
TECNÓLOGOS,
ASISTENTE ADMINISTRATIVA,
CONDUCTOR Y AUXILIARES DE CAMPO,
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES
OTROS.

Parágrafo Primero: Entiéndase como profesionales a los biólogos, forestales, sociales, médico veterinario, ambientales y otros.

Parágrafo Segundo. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: EL DIRECTOR GENERAL Y EL DIRECTOR DE PROYECTOS.

CAPITULO XI. PUBLICACIONES

ARTÍCULO 104. - Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicar el

NUESTRO NEGOCIO ES LA CONSERVACIÓN

presente Reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Artículo. 22. Ley 1429 de 2010).

1. En la página Web de la empresa www.biotica.co
2. A través del correo electrónico señalado en las hojas de vida de los empleados actualmente vinculados a la Empresa.

CAPITULO XII. VIGENCIA

ARTÍCULO 105. - El presente reglamento entrará a regir una vez sea publicado en la forma prescrita en el artículo anterior (Artículo. 17. Ley 1429 de 2010).

CAPITULO XIII. CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 106. - 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 (Artículo 109° del CST).

CAPITULO XIV. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 107. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

LUIS FERNANDO CACERES GOMEZ
Representante Legal
BIOTICA CONSULTORES LTDA