REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREÁMBULO

El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa TEMPORING S.A., con representación legal y sede principal en la Carrera 23 No. 35-39 Barrio Antonia Santos de la ciudad de Bucaramanga. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores.

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. **Campo de aplicación.** Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de TEMPORING S.A., salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. Téngase en cuenta, que sus trabajadores son de dos categorías: Trabajadores de Planta y Trabajadores en Misión.

ARTÍCULO 2. Objeto. El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer las normas de organización interna que regulan las relaciones laborales entre TEMPORING S.A. y sus trabajadores, fijando las condiciones de ingreso, permanencia y terminación de la relación laboral; los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones de las partes; las normas sobre jornada, descansos, seguridad y salud en el trabajo, convivencia laboral, régimen disciplinario y demás disposiciones necesarias para garantizar una adecuada prestación del servicio, el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

Parágrafo. Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo hacen parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados por TEMPORING S.A., siempre que no contraríen la Constitución Política, la ley, las convenciones o pactos colectivos, los laudos arbitrales, los contratos individuales de trabajo o cualquier otra disposición que resulte más favorable al trabajador, de conformidad con el principio de favorabilidad previsto en la legislación laboral colombiana.

ARTÍCULO 3. Definiciones. Para efecto del presente reglamento, se adoptan las siguientes definiciones:

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

•TRABAJADORES DE PLANTA: Aquellos que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales (art. 74. Ley 50/90).

•TRABAJADORES EN MISIÓN: Aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos (art. 74 Ley 50/90).

•TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS: Son 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 compañía. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6°. C.S.T.).

CAPÍTULO II
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 4. Contratos de trabajo. TEMPORING S.A. celebrará los contratos de trabajo autorizados por la legislación laboral colombiana, atendiendo la naturaleza de las funciones a desempeñar, las necesidades del servicio, la duración de la labor contratada y las condiciones particulares de la prestación del servicio.

Los contratos de trabajo deberán constar por escrito cuando así lo exija la ley y contendrán, como mínimo, las condiciones esenciales previstas en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 5. Contratación de trabajadores en misión: Los trabajadores en misión serán vinculados laboralmente por TEMPORING S.A. para prestar sus servicios en las empresas usuarias, en los casos y bajo las condiciones autorizadas por la legislación aplicable a las Empresas de Servicios Temporales.

Para este personal, la empresa podrá celebrar, entre otros, los siguientes contratos de trabajo:

a. Contrato de trabajo por obra o labor determinada, cuando la prestación del servicio esté vinculada a la ejecución de una obra, labor, proyecto o necesidad temporal específica de la empresa usuaria, cuya duración pueda determinarse por la culminación de la labor contratada.

b. Contrato de trabajo a término fijo, cuando la necesidad del servicio requiera una vinculación por un término previamente determinado y conforme a los requisitos establecidos en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 6. Contratación del personal de planta. Los trabajadores de planta de TEMPORING S.A., destinados al desarrollo de las actividades administrativas, comerciales, operativas, técnicas o de apoyo propias del funcionamiento de la empresa, podrán ser vinculados mediante las siguientes modalidades de contrato de trabajo:

a. Contrato de trabajo a término indefinido.

b. Contrato de trabajo a término fijo, en los eventos expresamente autorizados por la legislación laboral vigente.

c. Contrato de trabajo por obra o labor determinada, cuando la naturaleza de las funciones corresponda a la ejecución de una obra o labor claramente identificable y temporal.

d. Las demás modalidades de contratación previstas en la legislación laboral colombiana, siempre que resulten compatibles con la naturaleza del cargo y el objeto de la contratación.

CAPÍTULO III
CONTRATACIÓN Y VINCULACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 7. Contratación de servicios. Los usuarios de la empresa temporal sólo podrán contratar con esta en los siguientes casos (art.77, Ley 50/90).

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

Parágrafo. Si cumplido el plazo de seis (6) meses, más la prórroga a que se refiere el presente artículo en su numeral tercero, la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación de dicho servicio.

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios con las cuales tenga vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio (art. 180. Ley 50/90).

Artículo 8. **Requisitos del contrato de servicios**. Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y los usuarios deberán de ser conformidad con lo señalado en el art. 81 de la Ley 50 de 1990, siendo estos;

"1. Constar por escrito.
2. Hacer constar que la empresa de servicios temporales se sujetará a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
3. Especificar la compañía aseguradora, el número de póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.
4.Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el art. 78 de la Ley 50 de 1.990".

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

ARTÍCULO 9. **Proceso de selección para aspirantes a trabajadores en misión.** Quien aspire a desempeñar un cargo en TEMPORING S.A., debe hacer la solicitud por medio escrito o a través del portal virtual de la página de la empresa www.temporingsa.com/empleo para su registro como aspirante y acompañarla con los siguientes documentos:

- Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- En el caso de aspirantes adolescentes, deberá acreditarse la autorización para trabajar expedida por la autoridad competente, cuando esta sea requerida por la ley, así como el cumplimiento de los requisitos, condiciones de protección y limitaciones previstas en el Código de la Infancia y la Adolescencia y demás normas

que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, así como las previstas en el Código sustantivo del trabajo.

- Certificaciones académicas, de formación, capacitación o de experiencia laboral que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo, cuando sean aplicables.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en el cual conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado siempre y cuando haya laborado con anterioridad.

Parágrafo: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que consideren necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto:
"Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan…" (Artículo primero, Ley 13 de 1972);
"lo mismo que la exigencia de prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. Artículos primero y segundo, convenio No 111 de la 0IT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario 559 de 1991 artículo 22), ni la Libreta Militar (artículo 111 Decreto 2150 de 1995)".

ARTÍCULO 10. Requisitos de contratación para trabajadores. Para la formalización del vínculo laboral de los trabajadores de planta y los trabajadores en misión que presten sus servicios a través de TEMPORING S.A. en las distintas empresas usuarias, el aspirante deberá agotar el proceso de selección y vinculación cumpliendo con los siguientes requisitos documentales, legales y operativos::

1. Aprobación del Proceso de Selección: Superación de las fases de reclutamiento, entrevista y aplicación de pruebas psicotécnicas fijadas para el perfil de la vacante.
2. Evaluación Médica Ocupacional de Ingreso: Realización del examen médico ocupacional de ingreso expedido por un médico especialista en SST, con los énfasis y pruebas complementarias según la matriz de riesgos del puesto de trabajo respectivo. El costo de esta evaluación será asumido en su totalidad por el empleador.
3. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral: Afiliación y registro efectivo en el Sistema General de Pensiones (AFP), Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS), Caja de Compensación Familiar (CCF) y Administradora de Riesgos Laborales (ARL) acorde al nivel de riesgo del centro de trabajo de la empresa usuaria. La cobertura de la ARL deberá estar activa al menos un día antes del inicio efectivo de labores.
4. Suscripción del Contrato Individual de Trabajo: Firma del contrato escrito que acredite la condición de trabajador en misión.

Parágrafo. Para los trabajadores en misión será necesaria existencia previa de la orden de Servicio formal emitida por la Empresa Usuaria a favor de TEMPORING S.A., debidamente justificada según los supuestos del Artículo 77 de la Ley 50 de 1990 (licencias, reemplazos, picos

de producción o servicios ocasionales), indicando perfil, cargo, funciones, salario e intensidad horaria.

ARTÍCULO 11. Periodo de prueba trabajadores de planta. Una vez seleccionado el aspirante, TEMPORING S.A. podrá estipular por escrito un periodo de prueba por un período inicial con el fin de que la empresa evalúe las aptitudes, competencias y desempeño del trabajador para el cargo, y este, a su vez, aprecie las condiciones en que desarrollará sus labores y la conveniencia de la relación laboral. (Artículo 76 C.S.T.).

Parágrafo. El período de prueba deberá constar expresamente por escrito y se regirá por las disposiciones previstas en los artículos 76 a 80 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

En ausencia de pacto escrito sobre el período de prueba, la relación laboral se entenderá regulada por las normas generales del contrato de trabajo desde el inicio de su ejecución. (Artículo 77 numeral 1 C.S.T.)

ARTÍCULO 12. Duración del periodo de prueba. El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá exceder de la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado para el contrato, sin que, en ningún caso, supere los dos (2) meses.

Parágrafo. Cuando entre TEMPORING S.A. y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos para desempeñar las mismas funciones o un cargo de naturaleza equivalente, no será válido pactar un nuevo período de prueba, salvo en el primer contrato o cuando, de acuerdo con la ley y la naturaleza de las funciones, resulte jurídicamente procedente. Lo anterior se aplicará de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que regulen la materia.

ARTÍCULO 13. Prórroga del periodo de prueba. Si el período de prueba se pacta por un término inferior al máximo legal, empleador y trabajador podrán prorrogarlo de común acuerdo, mediante documento escrito suscrito antes del vencimiento del período inicialmente pactado. En ningún caso la duración acumulada del período de prueba podrá superar el límite máximo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen la materia.

Parágrafo. La prórroga del período de prueba solo será válida cuando conste por escrito y sea suscrita por ambas partes antes del vencimiento del período inicialmente pactado. Vencido este sin que se haya acordado válidamente su prórroga, el trabajador continuará vinculado bajo las condiciones ordinarias del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 14. Terminación del contrato durante el periodo de prueba. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento, sin necesidad de preaviso, de conformidad con lo previsto en la legislación laboral vigente.

Si vencido el período de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios con el consentimiento expreso o tácito de TEMPORING S.A., el contrato de trabajo continuará rigiéndose por las normas generales aplicables desde la fecha de inicio de la relación laboral.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá derecho al reconocimiento del salario, las prestaciones sociales, las vacaciones, las afiliaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás derechos laborales que correspondan conforme a la ley.

CAPITULO IV
DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE – APRENDIZ SENA

ARTÍCULO 15. Naturaleza del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de vinculación regulada por la legislación laboral vigente, mediante la cual una persona desarrolla un proceso de formación teórica y práctica en una institución de formación reconocida, mientras realiza su etapa práctica en TEMPORING S.A., con el propósito de adquirir competencias laborales relacionadas con su programa académico, su contratación se realiza mediante contrato laboral especial y a término fijo, el cual no puede ser superior a tres (3)años, (artículo 81 de la ley 50 1990) relación contractual que se regirá de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, especialmente por el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 2002, la Ley 2466 de 2025 y las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.
Durante la ejecución del contrato, el aprendiz desarrollará actividades acordes con su proceso de formación y recibirá el apoyo de sostenimiento y las afiliaciones al Sistema de Seguridad Social Integral previstas en la ley, sin perjuicio de las demás obligaciones que correspondan a la empresa patrocinadora.

ARTÍCULO 16. Elementos especiales del contrato de aprendizaje. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:
a. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
c. La formación se recibe estrictamente a título personal;
d. El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.
Parágrafo primero. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sosteniendo mensual así:

1. 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.

2. 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.

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

3. 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.

Parágrafo segundo. Durante la fase práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

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

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

ARTÍCULO 17. Formalidades del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje debe celebrarse siempre por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa patrocinadora y del Aprendiz.
2. La institución de formación a la que pertenece el aprendiz.
3. El programa académico o de formación.
4. La duración del contrato y las fechas de inicio y terminación.
5. La etapa de formación que desarrollará el aprendiz.
6. El monto del apoyo de sostenimiento, conforme a la legislación vigente.
7. Las obligaciones de las partes.
8. Las demás condiciones exigidas por la normatividad aplicable.

Parágrafo. El contrato de aprendizaje únicamente podrá celebrarse respecto de programas de formación reconocidos por la autoridad competente y en las condiciones previstas por la legislación vigente.

ARTÍCULO 18. Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá la duración que determine el programa de formación correspondiente, de conformidad con su diseño curricular y el tiempo requerido para el cumplimiento de los resultados de aprendizaje previstos por la institución de formación.

La duración del contrato comprenderá la etapa lectiva y la etapa práctica, cuando ambas hagan parte del programa de formación, o únicamente la etapa práctica cuando así lo establezca el respectivo programa académico.

En ningún caso la duración del contrato de aprendizaje podrá exceder de **tres (3) años**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la **Ley 2466 de 2025**, y el artículo 2.2.6.3.3.10 del **Decreto 223 de 2026**.

CAPÍTULO V JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 19. Horario laboral. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

• PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:

Lunes a viernes: De 8:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábados: De 8:00 a.m. a 12:00 p.m (sábado intercalado).

• PERSONAL EN MISIÓN: Se asignará de conformidad con los horarios designados en cada una de las empresas usuarias y estipuladas en sus respectivos reglamentos internos de trabajo y la normatividad vigente respetando lo estipulado en el artículo 161 de la ley 2466 de 2025.

Parágrafo primero: Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 11 de la ley 2466 de 2025 y concordante con la ley 2101 de 2021, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017.

ARTÍCULO 20. Jornada Especial. 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.

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

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana que rige a partir del 15 de julio del 2026.

La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. (Artículo 11 ley 2466 de 2025).

El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Art. 2 Ley 2101 de 2021).

ARTÍCULO 21. Descanso dentro de la jornada laboral. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso dentro de la jornada laboral destinado a la alimentación y recuperación física, cuya duración y horario serán establecidos por TEMPORING S.A. de acuerdo con la jornada asignada,

las necesidades del servicio y las condiciones de la empresa usuaria, cuando se trate de trabajadores en misión.

Este tiempo no se computará como tiempo de trabajo efectivo, salvo disposición legal, contractual o convencional en contrario.

1. Almuerzo: 1 hora comprendida desde las 12:00 pm a 1:00 pm.
2. 2 pausas al día para alimentación y descanso:15 minutos por cada una.

ARTÍCULO 22. Trabajo ordinario y nocturno. El trabajo ordinario y nocturno se configuran en los siguientes horarios:

1. El trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) de la mañana y las diecinueve horas (7:00 p.m.) de la noche.

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) de la noche y las seis horas (6:00 a.m.) de la mañana (Artículo 160 C.S.T. y Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 23. **Horas extras.** Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que se presta por fuera de la jornada ordinaria de trabajo pactada entre las partes o que excede la jornada máxima legal vigente. Su realización deberá sujetarse a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, a la normativa que regule la materia y a las autorizaciones que resulten legalmente exigibles.

Parágrafo. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de su empresa.

ARTÍCULO 24. Autorización de horas extras. El trabajo suplementario o de horas extras sólo podrá realizarse cuando haya sido previamente autorizado o solicitado por TEMPORING S.A. o por quien tenga facultad para ello, y será reconocido y remunerado conforme a la legislación laboral vigente. Ningún trabajador podrá laborar horas extras por iniciativa propia sin la autorización correspondiente.

ARTÍCULO 25. **Especificaciones del trabajo suplementario**. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados del artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 26. Liquidación de los recargos por trabajo suplementario y trabajo ordinario en días festivos o de descanso.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 del código sustantivo de trabajo.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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

4. El trabajo ordinario en festivos y domingo se remunera con un recargo del (90%) sobre el valor del trabajo diurno ordinario.

Parágrafo. El recargo por el trabajo ordinario realizado en el día de descanso semanal obligatorio y en días festivos se reconocerá de manera gradual, conforme al régimen de transición previsto en la Ley 2466 de 2025 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan. En consecuencia, el porcentaje aplicable será del ochenta por ciento (80%) a partir del 1.º de julio de 2025, del noventa por ciento (90%) a partir del 1.º de julio de 2026 y del cien por ciento (100%) a partir del 1.º de julio de 2027.

ARTICULO 27. Trabajo ordinario en dominicales y festivos. Se entiende por trabajo ordinario en dominicales y días de descanso obligatorio aquel que el trabajador realiza dentro de su jornada ordinaria de trabajo cuando, por la naturaleza de las actividades de TEMPORING S.A. o de la empresa usuaria, ha sido programado para laborar en dichos días. Este trabajo será remunerado con el salario ordinario correspondiente a las horas laboradas, más el recargo previsto en la legislación laboral vigente.

ARTICULO 28. Trabajo dominical y festivo.
1.El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, será implementado de manera gradual por el empleador, a partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%. (Artículo 14, ley 2466 de 2025)
Parágrafo. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 29. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día domingo, el Empleador debe fijar en lugar público del establecimiento con anticipación de doce (12) horas la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirían también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.).

ARTÍCULO 30. Descanso en día domingo. El descanso en el día de descanso obligatorio y los demás expresados en el artículo 18 de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 31. Trabajo en el día de descanso semanal obligatorio y en días festivos. Se entiende por trabajo en el día de descanso semanal obligatorio o en días festivos aquel que se presta durante el día que corresponda al descanso semanal asignado al trabajador o en un día de fiesta de carácter civil o religioso reconocido por la ley.

El descanso semanal podrá coincidir con el día domingo o con cualquier otro día de la semana, de acuerdo con la jornada, el sistema de turnos, la organización del trabajo o las necesidades del servicio, conforme a la legislación laboral vigente.

El trabajo realizado durante el día de descanso semanal obligatorio o en días festivos será remunerado con los recargos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que regulen la materia.

ARTÍCULO 32. Días De Descanso Legalmente Obligatorios.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiestas de carácter civil o religioso: 1 de enero, 12 de enero, 23 de marzo, 2 y 3 de abril, 18 de mayo, 8, 15 y 29 de junio, 13 y 20 de julio, 7 y 17 de agosto, 12 de octubre, 2 y 16 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes Santos, de Ascensión del Señor, Corpus Cristi y del Sagrado Corazón de Jesús. Pero el descanso remunerado que corresponde formalmente a los dias 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre Ascensión del Señor, Corpus Christi y del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan el lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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

Parágrafo. 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 laboral. (Artículo 26 numeral 5 Ley 50 de 1990)

Parágrafo 3°. *Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.*

ARTICULO 33. Descansos días sábado. Distribución de la jornada para facilitar el descanso del sábado. De conformidad con el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada ordinaria semanal podrá distribuirse por acuerdo entre TEMPORING S.A. y el trabajador, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el propósito de permitir el descanso durante la totalidad del sábado, siempre que no se exceda la jornada máxima legal semanal vigente.

La ampliación de la jornada en los términos previstos en este artículo no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 34. Desconexión laboral. TEMPORING S.A. reconoce y garantiza el derecho de todos sus trabajadores a la desconexión laboral, entendida como la facultad de no atender órdenes, instrucciones, requerimientos, comunicaciones, llamadas, mensajes, correos electrónicos o

cualquier otro medio de contacto relacionado con sus funciones fuera de la jornada ordinaria de trabajo, durante los períodos de descanso, permisos, vacaciones, licencias y demás tiempos de descanso legal o convencional, salvo las excepciones previstas en la ley.

En consecuencia, la empresa promoverá el respeto por los tiempos de descanso de sus trabajadores y adoptará las medidas razonables para evitar que las comunicaciones laborales fuera de la jornada generen la obligación de atenderlas o impliquen consecuencias negativas para el trabajador.

Parágrafo primero. El ejercicio del derecho a la desconexión laboral no impedirá que TEMPORING S.A. realice comunicaciones fuera de la jornada cuando estas tengan un carácter meramente informativo y no requieran una respuesta inmediata, ni en los casos en que exista una situación de fuerza mayor, caso fortuito, emergencia, riesgo inminente para las personas, las instalaciones o la continuidad del servicio, o cuando la naturaleza del cargo implique disponibilidad permanente conforme a la ley.

Parágrafo segundo. Los trabajadores deberán informar oportunamente cualquier situación que implique la vulneración de su derecho a la desconexión laboral, utilizando los canales internos establecidos por la empresa, sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales que la legislación vigente les reconozca.

ARTÍCULO 35. Desconexión laboral de los trabajadores en misión. Cuando el trabajador preste sus servicios en misión, TEMPORING S.A. promoverá, en coordinación con la empresa usuaria, el respeto del derecho a la desconexión laboral, procurando que las instrucciones, requerimientos o comunicaciones relacionadas con la prestación del servicio se realicen dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio de las excepciones previstas en la ley.

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

CAPÍTULO VI
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 36. Vacaciones remuneradas. Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186 numeral 1°. C.S.T.).

ARTÍCULO 37. Asignación. La época de vacaciones debe ser señalada por la compañía a más tardar dentro del año siguiente 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 (Artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 38. Interrupción vacaciones. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el Trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 39. Prohibición de compensación. 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.

ARTÍCULO 40. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador. (Artículo 189 C.S.T., Decreto Ley 2351 de 1965, Artículo 14 numeral 2, Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 41. 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 o de confianza (Artículo 190 C.S.T.)

CAPÍTULO VII
MODALIDADES DE TRABAJO

ARTÍCULO 42. Modalidades de prestación del servicio. TEMPORING S.A., de acuerdo con la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio y la viabilidad técnica y operativa de cada cargo, podrá implementar diferentes modalidades de prestación del servicio para sus trabajadores de planta y, cuando resulte legal y contractualmente procedente, para los trabajadores en misión, de conformidad con la legislación laboral vigente.
La implementación de cualquiera de estas modalidades no modifica la existencia del vínculo laboral ni afecta los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo.

ARTICULO 43. Trabajo presencial. Es la modalidad en la cual el trabajador presta sus servicios de manera habitual en las instalaciones de TEMPORING S.A. o, tratándose de trabajadores en misión, en las instalaciones de la empresa usuaria o en el lugar que esta determine para la ejecución de las labores contratadas.

ARTÍCULO 44. Teletrabajo. El teletrabajo es una forma de organización laboral mediante la cual la prestación del servicio se realiza utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones como soporte para el desarrollo de las funciones, sin requerir la presencia física permanente del trabajador en las instalaciones del empleador. Su implementación se sujetará a lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1227 de 2022 y las demás normas que regulen esta modalidad.

ARTICULO 45. Trabajo remoto. El trabajo remoto es la modalidad mediante la cual la totalidad de la relación laboral se desarrolla a distancia, utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones desde el inicio hasta la terminación del contrato de trabajo, sin que exista prestación habitual del servicio de manera presencial, salvo los eventos expresamente autorizados por la ley. Esta modalidad se regirá por la Ley 2121 de 2021 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 46. Trabajo híbrido. TEMPORING S.A. podrá implementar esquemas de trabajo híbrido para aquellos cargos cuya naturaleza lo permita, consistentes en la combinación de actividades desarrolladas de manera presencial y mediante teletrabajo o trabajo remoto, de conformidad con las necesidades del servicio y las políticas internas de la empresa. La distribución de los tiempos de trabajo presencial y no presencial será definida por la empresa, previa comunicación al trabajador y con observancia de la legislación vigente.

ARTÍCULO 47. Aplicación a trabajadores en misión. Los trabajadores en misión podrán desarrollar sus labores bajo cualquiera de las modalidades previstas en el presente capítulo cuando ello sea compatible con las funciones contratadas, la organización del trabajo de la empresa usuaria y las disposiciones legales aplicables, sin que la modalidad de prestación del servicio modifique el vínculo laboral existente con TEMPORING S.A.

CAPITULO VIII
LICENCIAS, PERMISOS Y DESCANSOS OBLIGATORIOS

ARTICULO 48. Disposiciones generales. TEMPORING S.A. reconocerá a sus trabajadores las licencias y permisos remunerados y no remunerados previstos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que regulen la materia. El otorgamiento de las licencias y permisos estará sujeto al cumplimiento de los requisitos legales, la presentación de los soportes que correspondan y el procedimiento interno establecido por la empresa, cuando sea procedente.

ARTÍCULO 49. LICENCIAS LEGALES ESPECIALES. Son aquella sobre las cuales la ley establece de manera expresa bajo términos fijos:

a. **Licencia de maternidad.** Es el descanso remunerado al que tiene derecho la trabajadora gestante con ocasión del embarazo y el parto, cuya duración es de 18 semanas calendario a partir del día del parto, con el fin de garantizar su recuperación y el cuidado del recién nacido. Su reconocimiento, duración, disfrute y pago se regirán por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1822 de 2017 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.
b. **Licencia de paternidad.** Es el descanso remunerado al que tiene derecho el padre trabajador por el nacimiento o la adopción de un hijo, cuya duración es de 2 semanas calendario, con el propósito de promover el cuidado y acompañamiento del menor durante sus primeros días de vida o de integración al núcleo familiar. Su reconocimiento y disfrute se sujetarán a la legislación vigente.
c. **Licencia parental compartida.** Es el mecanismo mediante el cual los padres, por mutuo acuerdo y cumpliendo los requisitos establecidos en la ley, podrán distribuir entre sí las últimas semanas de la licencia de maternidad, sin exceder el término total reconocido legalmente. Su otorgamiento estará sujeto a las condiciones y procedimientos previstos en la legislación vigente.
d. **Licencia parental flexible de tiempo parcial.** Permite a los padres modificar parcialmente la forma de disfrute de un período determinado de la licencia de maternidad o paternidad, mediante la prestación parcial del servicio y el disfrute simultáneo de la licencia, conforme a las condiciones y requisitos establecidos en la legislación vigente.

e. **Licencia por luto.** Es el derecho del trabajador a ausentarse remuneradamente del trabajo por el término de cinco (5) días, con ocasión del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de los familiares señalados por la ley, por el término y bajo las condiciones establecidas en la legislación laboral vigente.

f. **La licencia por matrimonio**. Es el derecho del trabajador a disfrutar de una licencia remunerada con ocasión de la celebración de su matrimonio, por el término establecido en la legislación vigente, previa acreditación del hecho mediante el documento correspondiente. Su duración es de remunerada de **tres (3) días hábiles** por matrimonio del trabajador debidamente soportado.

g. La licencia por luto.

ARTÍCULO 50. Permisos remunerados. TEMPORING S.A. concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas previstas en la legislación laboral vigente, entre ellas las siguientes:

a) El ejercicio del sufragio.

b) El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

c) La atención de citaciones judiciales o administrativas de carácter obligatorio.

d) La grave calamidad doméstica debidamente comprobada, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrencia de esta, según lo permitan las circunstancias.

e) Las licencias relacionadas con el ejercicio de derechos sindicales, cuando haya lugar.

f) Las licencias para asistir a citas, procedimientos, tratamientos y demás actividades relacionadas con la atención en salud propia, de hijos menores de edad, personas con discapacidad o familiares respecto de los cuales exista un deber legal de cuidado, en los casos previstos por la ley.

g) Las licencias para atender obligaciones derivadas de medidas de protección por violencia basada en género, cuando sean procedentes conforme a la legislación vigente.

h) Asistencia a obligaciones escolares como acudiente: Para asistir a reuniones, citaciones o actividades académicas obligatorias de hijos menores o personas respecto de las cuales el trabajador ejerza la representación o el deber legal de cuidado.

i) Descanso por uso de la bicicleta como medio de transporte. El trabajador que acredite el uso habitual de la bicicleta como medio de transporte tendrá derecho al beneficio previsto en la legislación vigente, sujeto a los requisitos y condiciones establecidos por la ley y su reglamentación.

j) Las demás licencias remuneradas establecidas por la Constitución, la ley, la convención colectiva, el pacto colectivo, el contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador.

Parágrafo primero. El trabajador deberá acreditar la ocurrencia del hecho que origina la licencia mediante los documentos idóneos que exija la ley o que razonablemente solicite la empresa en su momento.

Parágrafo segundo. Las trabajadoras en período de lactancia tendrán derecho a los descansos remunerados para la alimentación y cuidado del menor, de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. La empresa adoptará las medidas razonables para facilitar el ejercicio de este derecho, de acuerdo con la organización del trabajo y las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 51. Licencias no remuneradas. TEMPORING S.A. podrá conceder licencias no remuneradas cuando el trabajador las solicite por motivos personales y exista acuerdo entre las partes.

La concesión de estas licencias será discrecional por parte de la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, salvo que la ley disponga lo contrario.

Durante el tiempo de la licencia no remunerada se producirán los efectos previstos en la legislación laboral vigente respecto de la suspensión del contrato de trabajo, cuando ello resulte aplicable.

Parágrafo. La licencia no remunerada deberá constar por escrito, indicando su duración, fecha de inicio, fecha de terminación y las condiciones bajo las cuales se concede.

ARTÍCULO 52. Solicitud de licencias. Salvo los casos de fuerza mayor, caso fortuito o aquellos que por su naturaleza no permitan solicitud previa, el trabajador deberá presentar la solicitud de licencia por escrito ante el jefe inmediato o el área de Gestión Humana con una antelación razonable de tres (3) días hábiles acompañando los documentos que acrediten el motivo de la solicitud cuando ello sea procedente. TEMPORING S.A. comunicará la decisión al trabajador dentro de un término razonable, atendiendo la naturaleza de la licencia solicitada.

CAPÍTULO IX
POLITICA DE NO DISCRIMINACION, INCLUSIÓN, DIGNIDAD Y RESPETO POR EL TRABAJO

ARTÍCULO 53. Principio de igualdad y no discriminación. Establece que la empresa garantizará igualdad de oportunidades y prohibirá cualquier acto discriminatorio.

ARTÍCULO 54. Criterios de prohibición de no discriminación. TEMPORING SA, expresa su compromiso pleno en no tener discriminación por razones de: sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, color, origen nacional o familiar, lengua, etnia, edad, discapacidad, religión, opinión política o filosófica, estado civil, embarazo, maternidad, lactancia, paternidad, condición migratoria, afiliación sindical, condición socioeconómica, estado de salud (con las limitaciones legales), cualquier otra condición protegida por la Constitución o la ley.

ARTICULO 55. Igualdad de oportunidades. TEMPORING SA, establece al interior de sus procesos de selección, contratación, capacitación, ascensos, remuneración y evaluación de desempeño criterios objetivos que propicien igualdad de oportunidades.

ARTICULO 56. Inclusión laboral de personas con discapacidad. TEMPORING S.A. promoverá la inclusión laboral de las personas con discapacidad, garantizando la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la accesibilidad y la adopción de ajustes razonables que permitan su acceso, permanencia y desarrollo en el empleo, de conformidad con la Constitución Política, la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 de 2013, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que regulen la materia.

Cuando la empresa se encuentre comprendida dentro de los supuestos previstos en la legislación vigente, dará cumplimiento a la cuota mínima de vinculación de personas con

discapacidad, realizará los reportes exigidos por las autoridades competentes y adoptará las medidas necesarias para garantizar una inclusión laboral efectiva.

ARTICULO 57. Derecho preferente de reubicación de las trabajadoras víctimas de violencia. En los casos previstos por la legislación vigente, las trabajadoras que sean víctimas de violencia basada en género o violencia intrafamiliar y cuya permanencia en el lugar de trabajo represente un riesgo para su vida, integridad, seguridad o salud, tendrán derecho a solicitar de manera preferente su reubicación temporal o definitiva a otro cargo, sede, centro de trabajo o lugar de prestación del servicio, siempre que exista una vacante compatible con su perfil, formación y condiciones laborales y que la medida resulte técnica y operacionalmente viable.
TEMPORING S.A. analizará cada solicitud de manera individual, garantizando la confidencialidad de la información, la protección de la dignidad e intimidad de la trabajadora, la ausencia de represalias y la adopción de las medidas de protección que correspondan conforme a la Constitución Política, la legislación laboral vigente y las demás disposiciones aplicables.
Parágrafo. La reubicación no podrá implicar una desmejora de las condiciones esenciales de trabajo, del salario o de los derechos laborales de la trabajadora, salvo que exista acuerdo expreso entre las partes o que una autoridad competente disponga una medida diferente conforme a la ley.

ARTÍCULO 58. Deberes de prevención. TEMPORING S.A., en cumplimiento de la Constitución Política, la legislación laboral vigente y las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, promoverá un ambiente laboral basado en el respeto, la dignidad humana, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, adoptando las medidas razonables para prevenir cualquier forma de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género y demás conductas que vulneren los derechos de los trabajadores.
Con este propósito, la empresa desarrollará, entre otras, las siguientes acciones:
a) Implementar y divulgar políticas de igualdad, diversidad, inclusión, respeto y prevención de todas las formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral.
b) Promover actividades de sensibilización, capacitación y formación dirigidas a trabajadores, directivos y demás personal vinculado, encaminadas a fomentar ambientes de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos.
c) Garantizar mecanismos internos idóneos, confidenciales y accesibles para la recepción, atención y trámite de quejas o denuncias relacionadas con actos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o cualquier otra forma de violencia en el trabajo.
d) Adoptar las medidas preventivas, correctivas y de protección que resulten procedentes, respetando el debido proceso, la confidencialidad, la dignidad de las personas involucradas y la prohibición de represalias contra quienes presenten quejas o colaboren en las investigaciones de buena fe.
c) Garantizar mecanismos internos idóneos, confidenciales y accesibles para la recepción, atención y trámite de quejas o denuncias relacionadas con actos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o cualquier otra forma de violencia en el trabajo.
d) Adoptar las medidas preventivas, correctivas y de protección que resulten procedentes, respetando el debido proceso, la confidencialidad, la dignidad de las personas involucradas y

la prohibición de represalias contra quienes presenten quejas o colaboren en las investigaciones de buena fe.

Parágrafo. Todos los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de vinculación o el lugar donde presten sus servicios, deberán contribuir al mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, abstenerse de realizar conductas discriminatorias, de acoso o violencia, y colaborar con las actividades de prevención y promoción que adelante TEMPORING S.A.

CAPÍTULO X
PRESCRIPCIÓN DE ORDEN

ARTÍCULO 59. Principio general. Todos los trabajadores de TEMPORING S.A., independientemente de la modalidad de contratación o del lugar donde presten sus servicios, deberán observar un comportamiento respetuoso, diligente, responsable y acorde con los principios de buena fe, lealtad, colaboración, disciplina y respeto mutuo, contribuyendo al adecuado funcionamiento de la empresa y al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

ARTÍCULO 60. Cumplimiento de órdenes e instrucciones. Los trabajadores deberán cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos o por las personas autorizadas por la empresa, siempre que sean legales, guarden relación con las funciones propias del cargo y no vulneren los derechos fundamentales del trabajador.

En el caso de los trabajadores en misión, deberán observar igualmente las instrucciones impartidas por la empresa usuaria relacionadas con la ejecución de las labores contratadas, sin perjuicio de la subordinación jurídica que corresponde exclusivamente a TEMPORING S.A., como empleador.

ARTÍCULO 61. Orden, disciplina y convivencia. Los trabajadores deberán mantener relaciones laborales basadas en el respeto, la cortesía, la solidaridad, la colaboración y la buena convivencia, absteniéndose de realizar conductas que afecten el orden, la disciplina, la seguridad, la dignidad de las personas o el normal desarrollo de las actividades de la empresa o de la empresa usuaria.

ARTÍCULO 62. Cumplimiento de políticas internas. Todos los trabajadores deberán conocer y cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo, las políticas corporativas, el Reglamento de Higiene y Seguridad, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las políticas de prevención del acoso laboral, acoso sexual, discriminación, protección de datos personales, seguridad de la información y las demás directrices internas que resulten aplicables en razón de sus funciones.

ARTÍCULO 63. Conducta durante la jornada laboral. Durante la jornada de trabajo, los trabajadores deberán dedicar la totalidad de su capacidad laboral al cumplimiento de las funciones asignadas, utilizar adecuadamente los bienes y recursos puestos a su disposición y actuar con diligencia, eficiencia, honestidad y responsabilidad, así mismo, deberán dar cumplimiento al horario establecido por la empresa al momento de formalizar su vinculación.

ARTÍCULO 64. Colaboración con la empresa. Los trabajadores deberán colaborar activamente con las medidas orientadas a la prevención de riesgos laborales, la protección del medio ambiente, la seguridad de la información, la prevención del fraude, el cumplimiento normativo y la promoción de ambientes laborales respetuosos, inclusivos y libres de discriminación y violencia.

ARTÍCULO 65. Cumplimiento normativo. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, de las obligaciones legales, contractuales o de las políticas internas podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, previo el respeto del debido proceso y de conformidad con la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 66. Cumplimiento de normas en la empresa usuaria. Los trabajadores en misión deberán cumplir las normas de organización, seguridad, salud en el trabajo, prevención de riesgos, bioseguridad, seguridad física, seguridad de la información y demás disposiciones de obligatorio cumplimiento establecidas por la empresa usuaria para la ejecución de las labores encomendadas, siempre que estas sean compatibles con la legislación laboral, el contrato de trabajo y el presente Reglamento Interno de Trabajo.

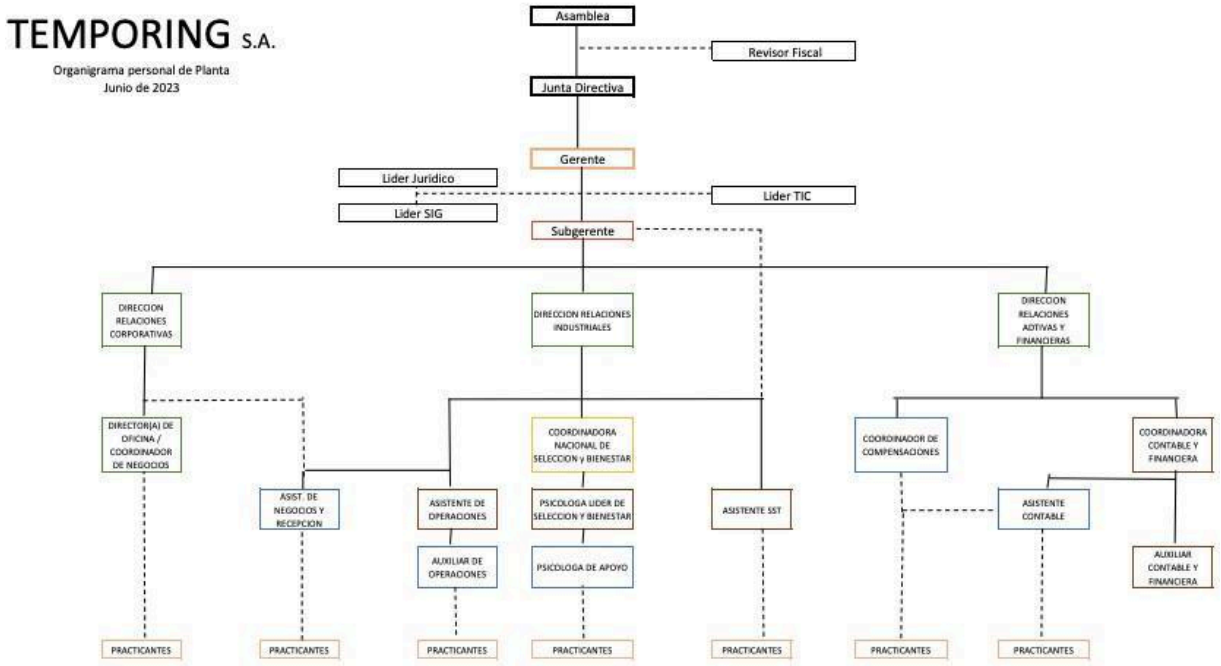
ARTÍCULO 67. Deberes de los trabajadores. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.
b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
c) Procurar la 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 el conducto del respectivo superior, de manera fundada, comedida y respetuosa.
g) Ser verídico en todo caso.
h) 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.
i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARÁGRAFO. *Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (artículo 126 C.S.T.).*

CAPITULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 68. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:



PARÁGRAFO. De los cargos mencionados tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la compañía el Gerente General.

CAPITULO XII
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR

ARTÍCULO 69. 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 laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o de 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 del trabajador, y sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente si el trabajador lo solicita hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas de los exámenes, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8.Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieron.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10.Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada 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 expide durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a Las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
15. Suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a quienes devenguen un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en la empresa. (Artículo 57 C.S.T.).

ARTÍCULO 70. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:
1.Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. 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 de contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidente, o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio o dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.).
9. Son obligaciones de los trabajadores vendedores – cobradores y a los que entregan mercancías y reciben el valor de las mismas por el sistema de contra entrega, consignar toda suma en los Bancos respectivos, de tal manera que por ninguna circunstancia lleguen a mantener en su poder sumas superiores a doscientos mil pesos ($200.000).

ARTÍCULO 71. Prohibiciones a la empresa. 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 estos 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 C.S.T.
b) Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
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 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 7 del Artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa, si lo hiciere 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 aquel y empresa. Así mismos cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable aquel y les dará el derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores quienes hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de la 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.)

ARTÍCULO 72. Prohibición a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

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

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

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

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

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

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

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

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T.).

9. Se prohíbe a los trabajadores vendedores, cobradores y a los que entregan mercancías y reciben el valor de estas a contra entrega, portar, sin razones válidas, valores de la empresa superiores a cien mil pesos ($100.000).

CAPITULO XIII

RÉGIMEN Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 72. LIMITACIÓN DE LAS SANCIONES. La Compañía no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias que no estén previamente establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el respectivo contrato individual de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 73. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DISCIPLINARIO. En todas las actuaciones disciplinarias adelantadas por Temporing, se garantizarán de forma estricta los principios constitucionales y legales del debido proceso. Constituyen principios rectores del régimen disciplinario los siguientes:

1. **Dignidad humana:** El trabajador será tratado con el respeto debido a la naturaleza humana en todas las etapas del proceso.
2. **Presunción de inocencia:** El trabajador se presume inocente mientras no se demuestre fehacientemente su responsabilidad en la falta imputada.
3. **Debido proceso y legalidad:** Nadie podrá ser sancionado sino conforme a normas preexistentes a la conducta imputada y mediante el procedimiento regulado en este Reglamento.
4. **Derecho a la defensa y contradicción:** El trabajador tiene derecho a ser escuchado, a presentar descargos, solicitar y aportar pruebas, y a controvertir aquellas que se presenten en su contra.
5. **Proporcionalidad y razonabilidad:** La sanción aplicable debe guardar estricta correspondencia y equilibrio con la gravedad de la falta cometida.
6. **Imparcialidad e independencia:** Quiénes dirijan y decidan la actuación disciplinaria actuarán con criterio de objetividad y neutralidad.
7. ***In dubio pro* disciplinado:** Toda duda razonable que no pueda ser eliminada dentro del proceso se resolverá a favor del trabajador.
8. ***Non bis in idem*:** Nadie podrá ser investigado o sancionado dos veces por el mismo hecho.
9. **Lealtad y buena fe:** Las partes actuarán con rigor, transparencia y apego a la verdad.
10. **Respeto al buen nombre y la honra:** Las actuaciones se mantendrán bajo reserva estricta para proteger la reputación del colaborador.

ARTÍCULO 74. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS. Las faltas disciplinarias se clasifican según su naturaleza, gravedad, grado de culpa y afectación a la operación en:

1. Faltas Leves.
2. Faltas Graves.

ARTÍCULO 75. ESCALA DE FALTAS LEVES Y SANCIONES. Se consideran faltas leves aquellos incumplimientos de baja gravedad que no generen un perjuicio de consideración a la Compañía ni afecten sustancialmente la continuidad o seguridad del servicio.

a) **Falta Leve 1. Puntualidad.** El retardo en la hora de entrada al trabajo hasta por diez (10) minutos sin excusa justificada, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

- *Primera vez:* Llamado de atención por escrito / Multa equivalente a la décima parte del salario de un día.
- *Segunda vez:* LLamado de atención / Multa equivalente a la quinta parte del salario de un día.
- *Tercera vez:* Suspensión del trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra
- *Cuarta vez:* Suspensión del trabajo hasta por tres (3) días.

b) **Falta Leve 2. Inasistencia parcial.** La falta injustificada al trabajo durante una jornada parcial (mañana, tarde o turno respectivo), cuando no genere perjuicio grave a la empresa.

- *Primera vez:* Suspensión del trabajo hasta por tres (3) días.
- *Segunda vez:* Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días.

c) **Falta Leve 3. Inasistencia total.** La falta total al trabajo durante un (1) día completo sin excusa suficiente o justificación legal, cuando no cause un perjuicio de consideración.

  - *Primera vez:* Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días.
  - *Segunda vez:* Suspensión del trabajo de hasta por dos (2) meses.

d) **Falta Leve 4. Incumplimientos normativos leves.** La inobservancia o violación leve de las obligaciones contractuales, operativas o reglamentarias por parte del trabajador.

- *Primera vez:* Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días.
- *Segunda vez:* Suspensión del trabajo de hasta por dos (2) meses.

Parágrafo 1° (Multas): La imposición de multas no impide que la Empresa descuente del salario del trabajador el tiempo exacto no laborado sin causa justificativa. El valor de las multas se consignará en una cuenta especial para ser destinado exclusivamente a estímulos o premios para los trabajadores con mejor cumplimiento de sus obligaciones.

ARTÍCULO 76. FALTAS GRAVES Y SANCIONES. Constituyen faltas graves aquellas conductas constitutivas de justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Empresa, de conformidad con lo señalado en el Artículo 62 (Literal A) del Código Sustantivo del Trabajo, normas complementarias y las demás que se consagren expresamente en el contrato individual de trabajo. Adicionalmente, constituyen faltas graves las conductas de reincidencia en faltas leves o aquellos incumplimientos normativos de magnitud apreciable que alteren el normal desarrollo de las operaciones de la Empresa:

1. Reincidir por quinta (5ª) vez en el retardo de hasta diez (10) minutos al inicio de la jornada sin excusa suficiente.
2. Incurrir por tercera (3ª) vez en la falta injustificada de una jornada parcial de trabajo (mañana o tarde).
3. Incurrir por tercera (3ª) vez en la falta total de asistencia al trabajo durante el día sin excusa suficiente.
4. La violación grave de las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales o contenidas en este Reglamento.

- **Sanción para Faltas Graves:** Suspensión del trabajo por un término de nueve (9) a sesenta (60) días, atendiendo a la proporcionalidad de la conducta.

ARTÍCULO 77. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Para la imposición de cualquier sanción disciplinaria, la Empresa seguirá de forma rigurosa el siguiente procedimiento formal:

1. Apertura e Investigación Ocurrido el hecho o tenida noticia de la presunta falta, la Empresa, a través del área de Gestión Humana o de Relaciones Industriales, podrá recabar las pruebas y evidencias preliminares que fundamenten la actuación.

2. Comunicación e Imputación de Cargos y Notificación. Se enviará una comunicación formal escrita al trabajador investigado, la cual contendrá mínimo:

a) Relación clara, detallada y cronológica de los hechos, conductas u omisiones que se le imputan.
b) Calificación provisional de la falta (leve o grave) y normas presuntamente infringidas.
c) Anexo o relación de la totalidad de los medios de prueba que fundamentan la acusación.
d) Indicación de la posible fecha de citación a la diligencia de descargos si no son aportadas pruebas por parte del trabajador.

3. Traslado y Término de Descargos. Se le concederá al trabajador un término no menor a cinco (5) días hábiles, contados a partir de la notificación de la comunicación de cargos, para que:

a) Estudie los cargos y las pruebas trasladadas.
b) Organice su estrategia de defensa.
c) Presente su escrito de respuesta a la imputación de cargos.
d) Aporte o solicite la práctica de las pruebas que considere necesarias para controvertir los hechos.

4. Diligencia de descargos. Vencido el término de traslado señalado en el numeral anterior, o en la fecha y hora fijada por la Empresa dentro del marco del proceso, se citará y llevará a cabo la Diligencia de Descargos así:

a) Desarrollo de la diligencia: Se escuchará la versión libre y espontánea del trabajador sobre los hechos que motivan la investigación.
b) Práctica de pruebas y contradicción: Durante la sesión, se le dará la oportunidad al trabajador de controvertir de viva voz las pruebas en su contra e insistir en la valoración de las suyas.
c) Acta de Descargos: De todo lo actuado en la diligencia se levantará un Acta de Descargos en la que se transcribirá fiel y literalmente la versión rendida por el trabajador, las observaciones manifestadas y la constancia de los anexos presentados. El acta será firmada por todos los intervinientes.

5. Decisión Motivada y Proporcional. Finalizado el término de descargos y valoradas objetivamente las pruebas de cargo y de la diligencia de descargos, la Empresa emitirá una decisión formal escrita dentro de un término razonable. Esta decisión deberá contener:

a) Análisis probatorio y fáctico de lo actuado.
b) Determinación sobre la existencia o no de la falta disciplinaria y la responsabilidad del trabajador.
c) Imposición de la sanción disciplinaria correspondiente y proporcional o la absolución del trabajador.

6. Notificación y Recurso de Impugnación o de Segunda Instancia. La decisión será notificada formalmente al trabajador, indicando expresamente que frente a la misma procede el Recurso de Apelación.

a) **Término para impugnar:** El trabajador dispondrá de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación para presentar su recurso de apelación por escrito, sustentando sus motivos de inconformidad.

b) **Efectos:** La interposición del recurso suspenderá la ejecución de la sanción disciplinaria hasta que sea resuelto en segunda instancia.

ARTÍCULO 78. INSTANCIAS DE DECISIÓN. Las instancias con competencia para tramitar, fallar e imponer decisiones disciplinarias en Temporing son:

1. **Primera Instancia:** Estará a cargo del Líder de Recursos Humanos / Gestión Humana (o quien haga sus veces), quién notificará pliego de cargos, practicará diligencias y expedirá el fallador inicial.
2. **Segunda Instancia:** Estará en cabeza de la Subgerencia o Gerencia General, dependencia que resolverá el recurso de apelación de forma definitiva, confirmando, modificando o revocando la sanción y decisión.

CAPITULO XIV
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 79. Formas y libertad de estipulación del salario. 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, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

No obstante lo expuesto en los artículos 13, 14,16,21 y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con éstas, cuando el Trabajador devenga 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, extras 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 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía. El monte 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 en el caso de estas 3 últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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. (Artículo 18 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 80. Salario jornal. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores. (Artículo 133 C.S.T).

ARTÍCULO 81. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el Trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138 Numeral 1. CT.S.).

ARTÍCULO 82. Periodos de pago. El salario se pagará al Trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

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

ARTÍCULO 83. Salario de trabajadores en misión. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para tal efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación. (Art. 79, Ley 50/90).

CAPITULO XV
MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 84. Seguridad y salud en el trabajo. Es obligación del Empleador la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: Salud, Pensión y Riesgos Laborales, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implantar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del programa de seguridad y salud en el trabajo con el objeto de velar por la protección integral del Trabajador.

ARTÍCULO 85. Los servicios médicos que requieran los Trabajadores se prestarán por la EPS y ARL a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del Empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 86. Todo Trabajador, desde el mismo día que se siente enfermo, deberá comunicarlo al Empleador, a su Representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el Trabajador deba 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.

ARTÍCULO 87. Los Trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que lo haya examinado así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la compañía en determinados casos. El Trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa

negativa.

ARTÍCULO 88. Los Trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad social que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la compañía para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. *Para 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 los programas de seguridad y salud en el trabajo de la compañía, que le hayan comunicado por escrito, se faculta al Empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de la defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).*

ARTÍCULO 89. Accidente de trabajo. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante elaborará y enviará a la ARL el respectivo informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL respectiva.

ARTÍCULO 90. Accidente no mortal. En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o incidente, el Trabajador lo comunicará inmediatamente al Empleador, a su Representante o a quien haga sus veces, quien diligenciará el respectivo formato de reporte de accidente de trabajo y lo enviará a la ARL y EPS simultáneamente en un término no mayor de dos (2) días hábiles, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, quien indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 91. Relación de los accidentes de trabajo. Todas las Empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 92. En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo. Resolución número 1016 de l.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1.994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

ARTICULO 93. Seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en misión. La empresa de servicios temporales es responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en misión, en los términos de las que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de Servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión (Art. 78, Ley 50/90).

CAPITULO XI
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

ARTÍCULO 94: Prohibiciones para mujeres y menores de edad. 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 empleados para trabajos en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242, ordinales 2 y 3 C.S.T.).

ARTÍCULO 95: Trabajadores prohibidos para menores. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios técnicos, deficiencia de oxigeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radio activas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultra violeta, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajos submarinos.
7. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
8. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas o Inflamables.
9. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítim
10. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

11. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilados en herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
12. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de aceros, talleres de laminación, trabajos de forja y empresa pesada de métales.
13. Trabajo y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
14. Trabajos relacionados con cambio de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a trasmisiones pesadas o de alta velocidad.
15. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
16. Trabajos en vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima, trabajos de horno, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y gravado, trabajos en la industria cerámica.
17. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxigeno y tanques o lugares confinado, en andamios o molduras precalentadas.
18. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
19. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
20. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro de demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en planta de cemento.
21. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
22. Las contempladas en la Resolución 004448 del 2 de diciembre de 2005, del Ministerio de la Protección Social, y las demás que señale en forma específica este Ministerio.

PARAGRAFO. *Los trabajadores menores de dieciocho (l8) 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, 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 puedan 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 garantice plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 del Decreto 2737 de l.989).*

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 1.989).

CAPITULO XII ACERCA DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO 96: Definición. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá 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, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 97: Modalidades. El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:

a) **Maltrato laboral**. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeño 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 menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

b) **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.

c) **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.

d) **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla 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 para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

e) **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

f) **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO 98. **Conductas atenuantes:** Son conductas atenuantes del acoso laboral.

a. Haber observado buen comportamiento anterior.

b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.

c. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.

d. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado aunque no sea en forma total.

e. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

f. Los vínculos familiares o afectivos

g. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafió por parte del superior compañero o subalterno.

h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO 99: Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

a. Reiteración de la conducta.
b. Cuando exista concurrencia de las causales
c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
d. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
e. Aumentar deliberada o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
f. La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 100: Conducta que constituyen acoso laboral. Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

a. Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias
b. La s expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
j. La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
m. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlas.
n. El envió de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO: En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

ARTÍCULO 101: Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
c. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.

e. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
f. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.
g. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., a si como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 102: Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. La empresa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1: La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, ante su superior inmediato, en caso tal de no ser este el 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 incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

PARÁGRAFO 2. El programa de conciliación apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral, contará con personal calificado en el área de incidencia, el cual mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante.

El programa se estructura en cuatro (4) fases:

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. Estos se desarrollarán ante un Comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados laboral o emocionalmente con ninguna de las partes.
Segunda Fase: - Esquematización: Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, 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 pueden enmendar daños causados.
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.
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 reincorpore sin perjuicios secundarios físicos o a su psique. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación pos-evento.

PARÁGRAFO 3: 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 103: Mecanismo de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promuevan el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 104. Mecanismos previstos de prevención del acoso laboral. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos.

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas

que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente, formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 105. Procedimiento interno. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia".

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

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los

mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de los previsto en el numeral 2 del art. 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos trimestralmente y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes del acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, a sí como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

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

5. 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 106: Tratamiento sancionatorio y garantías. Cuando entre las partes a saber, no se logré la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo a la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COMPAÑÍA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 107. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador;

5. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
6. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
7. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
8. Pagar la remuneración pactada en las condiciones períodos y lugares convenidos.
9. Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, y sus creencias y sentimientos.
10. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
11. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que

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

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

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieron.

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

14. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.

15. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada 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 expide durante los descansos o licencias mencionadas.

16. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.

17. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a Las leyes.

18. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.

19. Suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a quienes devenguen un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en la empresa. (Artículo 57 C.S.T.)

ARTÍCULO 108. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

3. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
4. 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 de contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que

afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

9. 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 ordenes preventivas de accidente, o de enfermedades laborales.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio o dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.).
11. Son obligaciones de los trabajadores vendedores – cobradores y a los que entregan mercancías y reciben el valor de las mismas por el sistema de contra entrega, consignar toda suma en los Bancos respectivos, de tal manera que por ninguna circunstancia lleguen a mantener en su poder sumas superiores a doscientos mil pesos ($200.000).

ARTÍCULO 109: Prohibiciones a la empresa. Se prohíbe a la empresa:

4. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso 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 C.S.T.
b) Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

5. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
6. 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.
7. Limitar o presionar en cualquier forma en el ejercicio de su derecho de asociación.
8. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
9. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
10. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
11. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio
12. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
13. 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.
14. Limitar o presionar en cualquier forma en el ejercicio de su derecho de asociación.
15. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
16. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
17. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

18. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
19. Cerrar intempestivamente la empresa, si lo hiciere 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 mismos cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal a retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable aquel y empresa. Así mismos cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal a retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable aquel y les dará el derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores
20. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores quienes hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
21. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C.S.T.)

ARTÍCULO 110. Prohibición a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la compañía, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar el trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover sus pensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de actividades similares en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T.).
9. Se prohíbe a los trabajadores vendedores, cobradores y a los que entregan mercancías y reciben el valor de estas a contra entrega, portar, sin razones válidas, valores de la empresa superiores a cien mil pesos ($100.000).
10.

CAPITULO XV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 111. Publicación del presente reglamento. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de revisión del presente reglamento el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. No se hace necesario fijarse la resolución aprobatoria (Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 112. Vigencia. El presente reglamento entrará a regir ocho días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Artículo 121 C.ST.).

ARTÍCULO 113. Desde la fecha en que entra en vigor este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XVI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 114. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 C.S.T.).

FECHA: 15 de junio de 2026
DIRECCIÓN: Carrera. 23 No. 35-39 – Bucaramanga (Santander) TELEFONO: (607) 6432239 – 3174032398

Bucaramanga, 15 de junio de 2026.

FIRMA:

FREDDY ALONSO CARREÑO GERENTE
TEMPORING S.A.