

CAPÍTULO I

ARTICULO 1°. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. con domicilio en la calle 59 # 13 – 33 de la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Los trabajadores son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión.

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

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

Los trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos (art. 74 Ley 50/90).

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

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

Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo (numera 3) 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 usuarias con las cuales tenga vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo de Código de Comercio (art. 180, Ley 50/90).

Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y los usuarios deberán (art. 81, Ley 50/90).

1. Constar por escrito.
- 2 Hacer constar que la empresa de servicios temporales se sujetara 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 salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el Artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

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

El presente reglamento se encuentra regulado por todas las normas del derecho Laboral consagradas en el **CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO** y las normas que regulan la **SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL** y en fin, por todas aquellas disposiciones legales que regulen las relaciones empleador trabajador, las cuales se entienden incorporadas al texto del mismo.

CAPÍTULO II

Protección de datos personales

ARTÍCULO 2º. El presente capítulo busca dar cumplimiento a la legislación vigente a la protección de datos, establecido en la Ley 1581 de 2012, Ley 1266 de 2008 (y demás normas que la modifiquen, adicionen, complementen o desarrollen) y al Decreto 1377 de 2013, y establecer los criterios para la recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de los datos personales tratados por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** Cuyos derechos, obligaciones, alcance entre otros serán establecidos mediante la política de tratamiento de datos que la empresa establezca para tal fin, así como dentro del contrato individual de trabajo, estableciendo las finalidades específicas que se le dará al tratamiento de datos personales.

Las partes a las que va dirigida la protección de datos personales son clientes, colaboradores, aspirantes a cargos, accionistas, proveedores, clientes potenciales y en general para aquellas personas que suministren sus datos personales y autoricen a su tratamiento, de acuerdo con la normatividad vigente.

CAPÍTULO III

Condiciones de admisión

ARTÍCULO 3º. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** debe allegar la hoja de vida para tener la calidad de aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de la cédula de ciudadanía, o de la tarjeta de identidad, según sea el caso, y en caso de ser extranjero fotocopia del pasaporte con la respectiva visa de trabajo o la cédula de extranjería según el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Hoja de vida
- d) Certificaciones laborales donde conste el lugar donde trabajó, el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Fotocopia de los títulos conferidos por estudios o cursos realizados, cuando se exijan a fin de acreditar la formación necesaria para desempeño del cargo. En el evento de título conferido en

el exterior ellos deben estar debidamente convalidados ante el ICFES o la entidad colombiana respectiva.

- f) Referencias personales y laborales, para verificar el contenido de las certificaciones la empresa tendrá la facultad de encargar dicha actividad a un tercero autorizado.
- g) Los exámenes médicos que la empresa SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. le programe al aspirante cuya finalidad es no generar deterioro en la salud del trabajador así como cumplir los lineamientos referentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- h) Situación militar definida según lo indicado en el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017.
- i) Visita domiciliaria cuando se requiera.
- j) Demás documentos que se requieran para un determinado cargo

PARÁGRAFO PRIMERO. SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. podrá efectuar las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena los requisitos exigidos por el cargo y podrán realizar las entrevistas que garanticen que el aspirante cumpla con requerimientos específicos de personalidad y capacidad de comunicación exigidos. Igualmente podrá verificar toda la información suministrada por el aspirante en cuanto a referencias personales, laborales y académicas a fin de verificar la autenticidad de las mismas y su desempeño en cada labor. La decisión final de vinculación de un aspirante está en cabeza de la gerencia o quien esta delegue, decisión que será discrecional.

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

SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. de común acuerdo con el aspirante podrá practicar como requisito de ingreso la prueba de polígrafo.

CAPÍTULO IV

Período de prueba.

ARTÍCULO 4. PERIODO DE PRUEBA. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. FORMA. El período de prueba debe ser estipulado por escrito en el contrato individual de trabajo y en caso contrario, se entenderá no pactado.

ARTÍCULO 6. DURACIÓN. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder

de dos meses. Cuando con un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7o Ley 50 de 1.990)

ARTÍCULO 7. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S., con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones de ley. (Artículo 80, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Cuando sea SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. quien dé por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo durante el periodo de prueba le indicará al trabajador las razones que lo llevaron a tomar esta decisión.

CAPÍTULO V

Contrato de aprendizaje

ARTÍCULO 8.- Contrato de aprendizaje y contratos de pasantía

Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTÍCULO 9. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 10. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador;
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato,
4. Obligación del empleador. y del aprendiz y derechos de éste y aquel;
5. Cuota de sostenimiento del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato;
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio;
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 11. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 12. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente (Artículo 30, párrafos 3 y 4, Ley 789 de 2002, artículo 2.2.6.3.33 del Decreto 1072 de 2015, Circular 8080 de febrero de 2020).

ARTÍCULO 13. CONTRATO DE PASANTIA. EL EMPLEADOR podrá vincular personas mediante la modalidad de pasantes sujetándose a los preceptos establecidos en la Ley 789 de 2002 Y Decreto 1072 de 2015, donde las partes intervinientes serán el pasante y la empresa.

ARTÍCULO 14. DURACIÓN. Los contratos de pasantía no podrán ser superiores a un (1) año.

ARTÍCULO 15 OBLIGACIONES DEL PASANTE. Los pasantes tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con el cronograma de práctica en la pasantía,
- b) Cumplir con los horarios que LA EMPRESA ha acordado para desarrollar su formación en la fase práctica, en las actividades que se asigne y que guardan relación con su formación
- c) Entregar los informes periódicos,
- d) Cumplir con el reglamento interno de LA EMPRESA
- e) Informar con anticipación las salidas para realizar actividades propias de la pasantía

ARTÍCULO 16 OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. Serán obligaciones de la empresa las siguientes:

- a) Realizara un seguimiento a los aprendices seleccionados por la empresa durante su etapa de pasantía acompañar, orientar, facilitar y co-evaluar su desempeño.
- B) Hacer que los pasantes cumplan con el reglamento establecido por LA EMPRESA durante su permanencia en la misma
- C) Dar cumplimiento a las condiciones académicas de las pasantías.
- D) Incluir a los pasantes en aquellos cursos o seminarios de capacitación que programe la EMPRESA y que considere necesarios para la realización eficaz de las prácticas del Pasante
- E) mantener afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales a los estudiantes en práctica estudiantiles.

ARTÍCULO 17 AUSENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL: Por su naturaleza netamente académica, las prácticas no generan ningún tipo de relación laboral, civil o administrativa de parte de la EMPRESA para con los pasantes.

CAPÍTULO VI

Trabajadores accidentales o transitorios

ARTÍCULO 13. Son meros trabajadores accidentales o transitorios y no tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa, los cuales solamente tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio

y remunerado, y en cuanto a prestaciones se refiere, a las indicaciones en el inciso 2o. del Artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo (Artículo 6 C.S.T.)

En caso de realizar contrataciones de labores accidentales o transitorias el contrato constará siempre por escrito suscrito por las partes.

CAPÍTULO VII

Horario de trabajo

ARTÍCULO 14. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana. (Art. 161 del C.S.T.)

PARÁGRAFO PRIMERO. En concordancia con la Ley 2101 de 2021 a partir del 15 de julio de 2023 se reducirá una (1) hora y la jornada máxima legal será de 47 horas semanales.

A partir del 16 de julio de 2024 se reducirá una (1) hora y la jornada máxima legal será de 46 horas semanales.

A partir del 16 de julio de 2025 se reducirá dos (2) horas y la jornada máxima legal será de 44 horas semanales.

A partir del 16 de julio de 2026 se reducirá dos (2) horas y la jornada máxima legal será de 42 horas semanales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La jornada máxima legal se ajustará según los cambios normativos y jurisprudenciales que le regulen, adicionen o modifiquen.

PARÁGRAFO TERCERO: Los horarios que se establezcan incluyen una hora de almuerzo la cual no hace parte de la jornada de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo y será tomada de acuerdo a las necesidades del trabajador y la empresa con relación a su contrato laboral. Así como también se establecen periodos de descanso que serán tomados uno en la mañana y otro en la tarde

PARÁGRAFO CUARTO: Las pausas activas se realizan en los descansos de la mañana y en el descanso de la tarde.

PARÁGRAFO QUINTO: Los días laborales son de lunes a sábado, no obstante, cuando el empleado preste su servicio el día domingo, la empresa **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** le reconocerá un día compensatorio remunerado, en los términos y bajo los parámetros establecidos en el Artículo 26 de la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO SEXTO: Cuando **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO SEPTIMO: Jornada labora flexible I: La empresa **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S** podrá acordar temporal o indefinidamente con sus trabajadores la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa, sedes o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo alguno por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9:00 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002), o dentro de la jornada ordinaria que para tal efecto señalen las disposiciones que rigen la materia. Quedan excluidos sobre la regulación de jornada máxima legal de trabajo, los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, según lo establecido en el art. 163 del C.S.T.

PARÁGRAFO OCTAVO: **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, conserva la facultad de reubicar o rotar por las d de la compañía a los trabajadores dentro de los turnos y horarios que se requiera dentro de los diferentes proyectos que desarrolle y necesidades que tenga la empresa.

PARÁGRAFO NOVENO: El tiempo que los trabajadores inviertan en los desplazamientos no serán computados dentro de la jornada laboral.

PARÁGRAFO DECIMO: De conformidad con los literales a) y c) del Artículo 162 del CST los trabajadores de dirección, confianza y manejo y los trabajadores que ejerciten labores discontinuas o intermitentes, quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMERO: De conformidad con el artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo, en **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** el límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en instalaciones donde sea de suma urgencia la terminación de la labor.

En tal caso **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** debe anotar en un registro, los días, la cantidad de horas, el motivo de acuerdo a las indicaciones expresadas en párrafo anterior.

CAPÍTULO VIII

Las horas extras y trabajo nocturno

ARTÍCULO 15. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (21:00 p.m.)
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (21:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). (Artículo 25 Ley 789/02)

ARTÍCULO 16. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 17. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 18. Tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 13 literal c) de la Ley 50 de 1990.

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

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

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro. (Artículo 24, Ley 50 de 1.990).

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

ARTÍCULO 19. La empresa **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 16 de este reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO IX

Días de descanso legalmente obligatorios

ARTÍCULO 20. Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. El recargo para el trabajo dominical y festivo se pagará así:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 13 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO TERCERO. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

ARTÍCULO 21. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Artículo 13 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

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

ARTÍCULO 23. El trabajador que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, o retribución en dinero de acuerdo con las normas laborales vigentes a su elección, siempre y cuando exista autorización escrita del superior. Si opta por el descanso compensatorio remunerado, este se le puede conceder en una de las siguientes formas:

1. En otro día laboral dentro de los seis meses siguientes.
2. Con retribución en dinero, que se pagará así:
 - 2.1. El trabajo en domingo o en día de fiesta, con el recargo establecido por la ley, sobre el salario ordinario, en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio al salario ordinario a que se tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
 - 2.2. Si solo ha trabajado parte de la jornada, se le pagará en la misma forma, pero en proporción al tiempo trabajado.
 - 2.3. Si con el domingo ha coincidido un día de fiesta señalado por la ley como descanso obligatorio remunerado, el trabajador solo tiene derecho a la remuneración de acuerdo al cargo establecido en este mismo Artículo.

ARTÍCULO 24. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiera el trabajo, ésta pagará el salario de ese día, pero el tiempo dejado de trabajar podrá ser compensado en forma anticipada o con posterioridad en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. El trabajo así compensado no se entenderá como trabajo suplementario o de horas extras y su remuneración se entiende haberse causado por el pago efectuado según los términos de esta cláusula. (Artículo 178 del C.S.T).

PARÁGRAFO. En razón de las normas legales en materia electoral presidencial, los descansos compensatorios, para los que sufragaren o sirvieron de jurados de votación, serán otorgados por la empresa, siempre y cuando alleguen la constancia expedida por las autoridades electorales y el derecho no prescriba, en los términos de ley 403 de 1997 (art 3) y el decreto 2241 de 1986 (art 105 Inc. 3).

CAPÍTULO X

Vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 25. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

PARÁGRAFO. En todo caso el trabajador que hubiese prestado sus servicios durante un (1) año, podrá solicitar al empleador las vacaciones, el cual tendrá la potestad de concederlas o no según las necesidades que presente la empresa.

ARTÍCULO 26. 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 27. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, Artículo 20 ley 1429 de 2010; en los casos en que el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 28. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza. (Artículo 190, C.S.T.).

Los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad tienen derecho a gozar de veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que la empresa deberá hacer coincidir con las vacaciones escolares inmediatamente posteriores al cumplimiento del año trabajado y deberán concederse siempre en descanso efectivo.

ARTÍCULO 29. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el auxilio de transporte, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 30. SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Decreto 13 de 1.967, Artículo 5.).

ARTÍCULO 31. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Artículo 30, Parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPÍTULO XI

Permisos y Licencias.

ARTÍCULO 32. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y que en el último caso, el número de los que se ausenten sea tal que no perjudique el funcionamiento de los servicios, a juicio del jefe respectivo. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En los casos del derecho a sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y concurrir al servicio médico, el aviso se dará con la aceptación que las circunstancias lo permitan.
 2. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso debe ser anterior, siquiera vía telefónica o posterior al hecho que lo constituya o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, siempre y cuando sean aportados los soportes correspondientes. En todo caso el término que reconocerá la empresa será de 3 días máximo de permiso una vez quede demostrado que sí se configuró la grave calamidad doméstica. El número de días quedara sujeto a la decisión de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. como empleador, para lo cual el trabajador debe aportar la documentación que pruebe el hecho.
- 2.1. Se entenderá como calamidad doméstica:

- 2.1.1. La grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano que podrá ser: cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Se anota que para acceder a dichas deberá solicitarse a la dirección general de la empresa mediante solicitud motivada y debidamente comprobada y donde se puedan ver comprometidos derechos fundamentales.
- 2.1.2. La grave afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto.
- 2.1.3. Las situaciones no previstas dentro de los numerales anteriores, serán estudiadas por el empleador previa solicitud del trabajador y no serán calificadas como calamidad doméstica.
3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser con un día de anticipación.
4. Para otros permisos, el trabajador debe cumplir el procedimiento interno establecido por la empresa para la concesión del permiso que será solicitar permiso mínimo con tres días de antelación.
 - 4.1. El permiso podrá ser otorgado siempre que no perjudique el funcionamiento de los servicios
 - 4.2. Respecto a permisos para asistir a consulta médica, es necesario que el trabajador le solicite el permiso por escrito mediante correo electrónico a su jefe inmediato, con copia al correo info@gsh.com.co SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S, quien podrá autorizarlo para retirarse del lugar de trabajo. Para ausentarse deberá llenar el Reporte de permisos y ausentismos (que debe ser solicitado a la coordinación administrativa). Cumplida la cita, el trabajador debe regresar de inmediato a la empresa, salvo que sea incapacitado u hospitalizado. En estos últimos casos, el trabajador deberá dar aviso dentro de las doce (12) horas siguientes a la empresa. La empresa sólo aceptará incapacidades expedidas por la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado como justificación para faltar al trabajo.
5. El tiempo empleado para los permisos no será remunerado, aunque la empresa puede autorizar al trabajador para compensar con el tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria, con excepción de la gravedad calamidad domestica debidamente comprobada.
6. En cuanto a las licencias para desempeñar comisiones sindicales: Se otorgarán si se avisa con la debida anticipación y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. Este permiso será remunerado.¹

10. 1) Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa. 2) En ausencia de disposiciones adecuadas, podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de su supervisor inmediato o de otro representante apropiado de la dirección nombrado a estos efectos antes de tomar tiempo libre durante las horas de trabajo, no debiendo ser negado dicho permiso sino por motivo justo. 3) Podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores en virtud de lo dispuesto en el subpárrafo 1) anterior.

¹ “La Corte ha reconocido que el permiso sindical es una de las garantías que permiten el adecuado cumplimiento del derecho de asociación sindical, de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de la Constitución. Sobre este tema se ha dicho que: (i) el empleador debe garantizar a los directivos sindicales la posibilidad de desarrollar su labor como representantes, (ii) el directivo sindical debe dar un uso razonable a este beneficio y evitar su abuso, (iii) el permiso puede ser negado o limitado, previa motivación objetiva y razonable, cuando se afecte el funcionamiento de la empresa o entidad, (iv) es un beneficio de los trabajadores particulares y de los servidores públicos, (v) **debe ser solicitado por la asociación sindical, atendiendo a un criterio de necesidad, proporcionalidad y racionalidad**, (vi) requiere protección judicial cuando se emplean conductas tendientes a desconocerlo y (vii) cada convención colectiva puede estipular si su concesión es de carácter temporal o permanente, descontable, compensable o remunerado.”

PARÁGRAFO PRIMERO: Al trabajador menor de edad se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las incapacidades a cargo del empleador serán reconocidas al 66.67%.

PARÁGRAFO TERCERO: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada (Ley 1822 de 04 de enero de 2017). La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad, de acuerdo a lo estipulado en la Ley 1438 de 2011.

PARÁGRAFO CUARTO: DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.

La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y

La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

PARÁGRAFO QUINTO: Modifíquese el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

Artículo 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.

1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

3. El empleador se reservará la facultad de acreditar los derechos, de dichos beneficios.

4. La disposición deberá analizarse de acuerdo a las terminaciones de contrato establecidas, por la compañía.

PARÁGRAFO SEXTO: LICENCIA DE PATERNIDAD. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a 2 semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

PARÁGRAFO SEPTIMO: LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

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

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

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse por el trabajador a la empresa a más tardar dentro de los 25 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor, para que, a su vez, el empleador pueda presentarla a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores , en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

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

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

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

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

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

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.

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

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

ARTÍCULO 33. Solo la gerencia o a quien este delegue, podrá conceder permisos o licencias, previa solicitud del trabajador.

PARÁGRAFO: Cuando la gerencia o su delegado haya concedido el permiso, definirán si hay lugar o no a la remuneración, teniendo en cuenta la clase y duración del permiso o la licencia, los motivos, la periodicidad de solicitudes similares y demás factores, si los permisos son concedidos por los Jefes Inmediatos el trabajador a la mayor brevedad posible debe comunicar la persona encargada o su delegada o quien haga sus veces el permiso o licencia concedida. Se deberá también definir la forma en que se repondrá el tiempo invertido en el permiso lo cual no será considerado trabajo suplementario o extra que deba ser remunerado.

ARTÍCULO 34. A todo trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil (Abuelos, Padres, Nietos, Cónyuge o compañero(a) permanente, Hermanos, Suegros, Hijastros), la empresa le concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, incluida la documentación que permita acreditar el parentesco que se aduce en la solicitud.

ARTÍCULO 35. Todo permiso o licencia debe ser solicitado por el trabajador con suficiente antelación a efectos de que se tomen las medidas pertinentes para cubrir su ausencia. Así mismo debe venir acompañado del soporte documental que de fe del evento so pena de considerarse como ausencia no justificada.

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa considera que la asistencia a citas médicas no debe abarcar más de tres (03) horas, razón por la cual si se excede este tiempo deberá ser informada y soportada ante la empresa expresando la forma en la cual repondrá el tiempo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador procurará programar sus citas médicas o bien en primeras horas de la mañana, en las últimas horas del día o en el fin de semana a efectos de no entorpecer el desarrollo de sus actividades en la empresa.

CAPÍTULO XII

Salario mínimo, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ARTÍCULO 36. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades ya sea por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre se respetará el salario mínimo legal.

Es salario toda remuneración ordinaria y, fija o variable, y en general, todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de Navidad y los bonos de cumplimiento de objetivos.

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

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

5. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
6. 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 1.990).

ARTÍCULO 37 Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado con períodos mayores. (Artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 38. El pago de los salarios se efectuará mediante consignación en la cuenta de ahorros o corriente autorizada por el trabajador, o mediante cheque, o por pago en dinero realizado en las instalaciones de la empresa, o mediante cualquier otro mecanismo pactado entre el empleador y el trabajador. El pago se realizará dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente, de la siguiente forma:

ARTÍCULO 39 El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado del respectivo mes.

PARÁGRAFO: El valor del trabajo suplementario se pagará en el mes siguiente a su causación.

ARTÍCULO 40. De todo pago, el trabajador o el que recibe en virtud de su autorización escrita, firmará el comprobante o nómina según sea el caso y cuando aquel, o éste no sepan firmar lo hará a ruego de cualquiera de los compañeros de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El salario se pagará al trabajador directamente, por periodos iguales y vencidos al final de cada mes. Este periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes. El pago suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (art. 134 C.S.T.).

PARÁGRAFO SEGUNDO: En la empresa **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente establecidas.

CAPÍTULO XIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad, seguridad y salud en el trabajo

ARTÍCULO 41. -Salud De Los Trabajadores: Es Obligación De **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 42. - Servicios Médicos: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. o A.R.L., según el caso, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados.

En caso de que el trabajador no se encuentre afiliado a una E.P.S. y/o A.R.L., los servicios médicos requeridos por éste estarán a cargo de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 43. - Obligación de dar aviso de enfermedad: Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por la EPS o ARL a la que se encuentre afiliado, según el caso, a fin de que esta certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si el trabajador 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.

PARÁGRAFO: La ausencia al sitio de trabajo por causa de enfermedad, solo podrá ser justificada con la incapacidad generada por la EPS o la ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador, según el caso.

ARTÍCULO 44. - Obligación de someterse a tratamientos y exámenes médicos: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordena **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** 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, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que puedan derivarse de su conducta.

ARTÍCULO 45. - Medidas De Higiene Y Seguridad Y Salud En El Trabajo: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de equipos, herramientas, máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, que le hayan comunicado por escrito, facultan a **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 46. - Procedimiento en caso de accidente de trabajo: En caso de accidente de trabajo, el trabajador implicado, está en la obligación de reportar lo ocurrido, por leve o grave que sea, a su jefe inmediato quien pondrá en conocimiento al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que se proceda a tomar las acciones necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 47. - Accidentes: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente a **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno por parte de la entidad de previsión social que corresponda según las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 48. - Estadísticas De Accidentes De Trabajo: **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** y la respectiva entidad administradora de riesgos laborales –ARL- deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en el lugar de trabajo, deberá ser informado por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de un (1) día hábil siguiente de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. En caso de accidentes de trabajo graves y mortales se debe notificar a la entidad territorial, según lo indicado en el SG-SST.

ARTÍCULO 49. - Normatividad: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989 expedida por el Ministerio de trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, la ley 1562 de 2012 y el Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015 ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO, Resolución 0312 de 2019, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 50. - Rehabilitación funcional: (ii) Rehabilitación y readaptación laboral cuyo objetivo es “desarrollar actitudes, hábitos laborales y destrezas del trabajador, la empresa, familia y comunidad; así como, las modificaciones o ajustes al ambiente y al puesto de trabajo, según la tecnología disponible, para facilitar el desempeño productivo del paciente”, para lo cual son elementos de entrada el Plan de rehabilitación y reincorporación ocupacional y laboral. Como parte del plan de rehabilitación laboral se contempla la “adaptación al puesto de trabajo o reinducción”, actividad en la que el trabajador, con el apoyo del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y el profesional del equipo de rehabilitación de la A.R.L., se involucra paulatinamente en actividades de su puesto de trabajo.

El proceso de adaptación involucra actividades de formación o reentrenamiento en los procesos productivos, así como temas de salud y seguridad en el trabajo, reforzando los conocimientos sobre los factores de riesgo propios de la actividad y los controles para éstos. Es posible también que sea necesario realizar modificaciones al ambiente de trabajo, consistentes en cambios administrativos, organizacionales, de diseño del puesto trabajo, de seguridad y del ambiente laboral en general, con el fin de compensar las capacidades de la persona con los requerimientos de desempeño del trabajo. Esta actividad es un deber de la empresa en la cual se desempeña el trabajador y es además de suma importancia la participación de los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas. Una vez se han realizadas las actividades anteriores y se considere que el trabajador está preparado para retornar al trabajo se inicia su proceso de reintegro.

CAPÍTULO XIV

Políticas contra el consumo de alcohol, narcóticos, drogas enervantes o tabaco

ARTÍCULO 51. - Política Contra El Consumo De Alcohol, Narcóticos, Drogas Enervantes O Tabaco:

En ejercicio de lo señalado por el SG-SST y teniendo en cuenta que las actividades que se desarrollan en **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, el relacionamiento público con clientes y proveedores; y que ello está relacionado con la integridad y seguridad de los colaboradores y bienes de la empresa, así como prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar de los trabajadores, los directivos y su calidad de vida, la empresa implementará políticas que permitan un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la empresa, así como el fomento de estilos de vida saludables.

1. No se le permitirá a ninguna persona, sin importar su rango o posición, trabajar o visitar las áreas de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas, energizantes, o sustancias

alucinógenas que alteren el estado de la conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reacción.

2. No se permite la posesión, consumo y/o comercialización de bebidas alcohólicas y sustancias alucinógenas, tanto en las instalaciones de la empresa o en actividades de trabajo fuera de la oficina
3. Teniendo en cuenta que fumar altera el estado de ánimo y el nivel de concentración, que representa un riesgo para la salud del fumador y de las personas que están a su alrededor, además para el medio ambiente y para las instalaciones de la empresa. Se prohíbe fumar:
 - 3.1. Al interior de las instalaciones fijas como sedes, oficinas, bodegas, talleres, sala de conferencias.
 - 3.2. Al interior de las instalaciones de nuestros clientes.
 - 3.3. En reuniones o asambleas de índole laboral convocadas por la empresa o terceros interesados.
 - 3.4. Solo se podrá fumar en la hora destinada para el almuerzo y fuera de las instalaciones de la empresa. En ningún momento los funcionarios están autorizados para ausentarse durante la jornada laboral de su lugar de trabajo para ir a fumar.
4. La empresa se reserva el derecho de realizar en cualquier momento inspecciones y pruebas de laboratorio para drogas y alcohol en cualquiera de sus sitios de trabajo y el trabajador se compromete a prestar toda su colaboración para llevar a cabo estas pruebas.
5. La violación de esta política, así como la oposición a las inspecciones o toma de muestras, se considera falta grave y en consecuencia la empresa puede adoptar medidas disciplinarias, inclusive dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa, según sea el caso.
6. Se exigirá su cumplimiento a contratistas y visitantes en caso de requerirse. Con este fin, les dará a conocer su contenido y requerirá que los contratistas la hagan obligatoria al personal que destinen en la ejecución de los contratos que celebren con la empresa.
7. Los directivos de la empresa están comprometidos en desarrollar programas que permitan divulgar, promover y asegurar el cumplimiento de esta política.
8. Esta política se aplica a todos los trabajadores. Para los efectos de la presente política, se entienden por instalaciones todos los edificios, vehículos y terrenos, que sean propiedad de la Empresa o se encuentren arrendados por ésta, así como las instalaciones de los clientes.
9. La indebida utilización de medicamentos formulados, posesión, distribución y venta de drogas no recetadas o de sustancias alucinógenas y enervantes y bebidas alcohólicas en el desarrollo del trabajo, dentro de las instalaciones u operación de vehículos, está estrictamente prohibido:

10. PROHIBICIONES

- 10.1. Está prohibido el uso, posesión y/o comercialización de drogas ilícitas, bebidas embriagantes y tabaco al igual que el uso inapropiado de sustancias psicotrópicas o químicas controladas, tanto en las instalaciones de la empresa o actividades de trabajo fuera de la oficina, en cuyo caso, el cargo de mayor jerarquía será responsable del cumplimiento de esta política.
- 10.2. Está prohibido a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo la influencia del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas (Drogas que tienen la habilidad de alterar los sentimientos, percepciones o humor del individuo (afectan el sistema nervioso central), produciendo excitación e incoordinación psicomotora), así como consumirlas y/o incitar a consumirlas en dicho sitio.
- 10.3. Está igualmente prohibido el uso de cualquier sustancia que atente contra la seguridad propia o la de otros empleados en el normal desempeño laboral.

- 10.4. El trabajador que por prescripción médica use medicamentos controlados (Ansiolíticos, antidepresivos, anti convulsionantes, analgésicos fuertes entre otros), deberá inmediatamente informar al responsable de Seguridad y salud en el trabajo del área para la implementación de las medidas preventivas pertinentes.

11. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBAR VIOLACIÓN A ESTA POLÍTICA.

Para la imposición de sanción o terminación de contrato individual de trabajo con ocasión del desconocimiento de las presentes políticas, la empresa además de observar el procedimiento para comprobación de faltas deberá tener presentes los siguientes parámetros (Corte Constitucional - Sentencia C-636 de 2016. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Linares Cantillo.):

- 11.1. Evaluará el cargo del trabajador implicado respecto a los riesgos a que esté expuesto y cómo la ingesta de alcohol, o de sustancias psicoactivas o consumo de tabaco incrementan este factor.
- 11.2. Evaluará como la violación a esta política tiene incidencia directa en la labor desempeñada por el trabajador.
- 11.3. Tendrá en cuenta las circunstancias en las cuales se presentó violación a la política a efectos de determinar si el trabajador padece de alcoholismo, drogadicción o tabaquismo como enfermedad y si esta es incompatible con el cargo que ocupa.

La violación de esta política por parte del personal de ingeniería, supervisor, operativo y auxiliar técnico se considera falta grave y en consecuencia la empresa dará por finalizado el contrato de trabajo por justa causa, toda vez que su actividad es de alto riesgo por implicar trabajo con instalaciones energizadas y trabajo en alturas.

CAPÍTULO XV

Políticas de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo.

ARTÍCULO 52. - Higiene Y Seguridad Industrial: Como política de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, se establecen las siguientes normas de estricto cumplimiento por todos los miembros de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**

1. Se deberán conservar y mantener en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que se le hayan facilitado, así como las materias primas sobrantes. No obstante, se prohíbe expresamente limpiar, engrasar, o reparar máquinas o equipos que se encuentren en movimiento o que no le fueren asignados.
2. Se deberá observar y cumplir con suma diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**
3. Se deberá reportar al jefe inmediato, o a cualquier representante de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, de manera inmediata una vez tenga conocimiento de ello, cualquier error, daño, falla, o accidentes que ocurran a procesos, instalaciones, materiales o personas; así como las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios a **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**
4. Se deberán comunicar los accidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata a su ocurrencia o conocimiento, al superior o jefe inmediato.
5. Se deberá hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando a su conservación e higiene.

6. Se deberá efectuar el lavado de manos, con jabón, después de utilizar las instalaciones sanitarias o después de la realización de actividades que generen contaminación.
7. Se deberán calentar, cualquier clase de alimentos, exclusivamente en los aparatos y sitios expresamente autorizados para ello.
8. Se deberá utilizar durante las labores, el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial requeridos y suministrados por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, conforme al oficio que desempeña.
9. Los trabajadores deberán abstenerse de ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, edificaciones, talleres o salas de trabajo.
10. Se deberán atender las instrucciones médicas, de higiene y seguridad industrial que se le indique por medio de cartas, avisos y circulares.
11. Los trabajadores deberán presentarse al trabajo y a las instalaciones de los clientes en perfecto estado de orden e higiene personal, de conformidad con los estándares establecidos por SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. Deberán portar la dotación entregada por el empleador (botas, camisa y pantalón de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. u overol según sea el caso) de manera adecuada, limpia y en buen estado absteniéndose de utilizar prendas rotas, rasgadas o en mal estado. Durante la jornada de trabajo está prohibido utilizar calzado descubierto como sandalias, chanclas, chanclas crocs, entre otros, también está prohibido el uso de ropa deportiva como sudaderas, leggins, pantalonetas, bermudas, etc. Al interior del almacén de la compañía se debe portar los elementos de protección personal de acuerdo a la actividad a realizar. El personal técnico y de servicios generales no podrá portar anillos, aretes, cadenas, reloj y manillas durante el desarrollo de su labor debido a que pueden ocasionar accidentes y lesiones en la integridad del trabajador. Otros estándares podrán ser notificados al momento del ingreso.

CAPÍTULO XVI

Protocolos y/o medidas de bioseguridad en tiempos de pandemia.

ARTÍCULO 53.- Teniendo en cuenta que el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria por causa del SARS-CoV-2 (COVID-19), considerado por la Organización Mundial de la Salud como una pandemia, y que inclusive el mismo ha generado varias declaratorias de Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, consideran necesario impartir algunas orientaciones en materia de protección, dirigidas a todo el personal que labora en las excepciones incluidas en los Decretos expedidos por el Gobierno Nacional.

a. **Pandemia Mundial**

El 11 de marzo de 2020 la OMS declaró la pandemia mundial a causa del Covid-19. A partir de ese momento, el Gobierno colombiano inició la expedición de medidas a efectos de controlar, mitigar y prevenir la expansión de la pandemia en el territorio nacional.

b. **¿Qué es el Coronavirus - Covid-19?**

Los coronavirus son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como ocurre con el coronavirus causante del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV) y el que ocasiona el síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV). El Covid-19 es la enfermedad infecciosa causada por un tipo de coronavirus descubierto en el año 2019. El virus era desconocido antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.

c. ¿Cómo se contagia?

Se propaga principalmente por el contacto cercano de persona a persona a través de gotitas respiratorias de una persona infectada. Cuando una persona infectada tose, estornuda o habla. Se cree que al tocar una superficie u objeto que tenga el virus y luego se toque la boca, la nariz o posiblemente los ojos podría infectarse.

d. ¿Cuáles son los síntomas?

Estas infecciones suelen causar fiebre, tos y dificultad para respirar. En casos más graves puede causar neumonía, síndrome respiratorio agudo severo e insuficiencia renal, síntomas que pueden causar inclusive la muerte.

El protocolo de bioseguridad tiene como finalidad establecer lineamientos de obligatorio cumplimiento en el sector que corresponda para aportar con mayor precisión las conductas y exigencias necesarias para el éxito del proceso de vuelta a la actividad evitando la propagación del nuevo coronavirus, logrando un proceso equilibrado de transición que no ponga en peligro en ningún caso el bien más importante que es la salud y la vida de las personas. El Plan de Aplicación del Protocolo Sanitario (PAPS), plantea las estrategias, alternativas y actividades necesarias para minimizar o mitigar la transmisión del covid-19, de manera que asegure la protección de los trabajadores de las diferentes actividades económicas.

ARTÍCULO 54. ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL DE MANERA PROVISIONAL DURANTE LA PANDEMIA.

La empresa deberá entregar los elementos de protección personal a los trabajadores que tenga activos dentro de su nómina, y dichos elementos serán los dispuestos y recomendados por el Gobierno Nacional. Así mismo será la empresa quien verifique que durante la ejecución de sus actividades los trabajadores hagan uso de los elementos entregados, de evidenciarse que los trabajadores no están cumpliendo con dicho uso, y dichas medidas deberá realizar la apertura del proceso disciplinario correspondiente a fin que ejerza la facultad sancionatoria que se le asiste.

ARTÍCULO 55.- DEBERES DE LOS TRABAJADORES.

- 1.1. Aplicar las técnicas de autocuidado, cuide su salud, la de sus compañeros de trabajo y su familia.
- 1.2. Hacer uso obligatorio del tapabocas.
- 1.3. Cumplir las medidas de bioseguridad implementadas por la empresa y a los que en el ejercicio de sus funciones deba cumplir.
- 1.4. Descargar y actualizar la aplicación CoronApp u otra según los lineamientos de las autoridades locales y/o nacionales.
- 1.5. Registrar las encuestas de salud y reportes de condiciones de salud que correspondan de manera veraz.
- 1.6. No saludar ni de beso ni de abrazo.
- 1.7. Mantener limpias las superficies y elementos de trabajo tales como teclados, teléfonos, mouse, celulares y en general su puesto de trabajo.
- 1.8. No compartir elementos de protección personal.
- 1.9. Reforzar medidas de lavado de manos frecuente y adecuado.
- 1.10. Usar pañuelos o el antebrazo al estornudar.
- 1.11. No ser partícipe de aglomeraciones.

- 1.12. Hacer adecuado uso, cuidado y disposición final de los elementos de protección.
- 1.13. Notificar casos sospechosos de trabajadores con COVID-19 ante la empresa y las autoridades competentes, como Secretarías de Salud distritales, departamentales, municipales.
- 1.14. No tocarse cara en general (ojos, nariz y boca).
- 1.15. Lavarse las manos mínimo cada dos horas en los sitios dispuestos por la empresa.
- 1.16. Debe comunicarse con la ARL y EPS en caso de presentar síntomas de COVID-19 y/o haber tenido contacto estrecho con un positivo para Covid. Sin excluir a la empresa.
- 1.17. Acatar las recomendaciones que el área de SST imparta o a quien la gerencia delegue cuando se presenten casos positivos de COVID-19.

ARTÍCULO 56.- PROHIBICIONES Y JUSTAS CAUSAS.

1. Está prohibido y será justa causa de terminación del contrato retirarse el tapabocas durante el trayecto al trabajo, durante la jornada laboral, durante y al regreso a casa.
2. Está prohibido rehusarse a cumplir las medidas de bioseguridad adoptadas por la empresa.
3. Está prohibido y será causal de terminación de contrato de trabajo con justa causa el no cumplir los deberes establecidos en el presente Reglamento.
4. También queda prohibida la posesión y/o comercialización de elementos de protección personal al igual que el uso inapropiado de elementos suministrados por la empresa.

CAPÍTULO XVII

ARTÍCULO 57. VACUNACIÓN CONTRA EL COVID-19. De conformidad con el Decreto 1615 de 2021, los trabajadores deberán adelantar el esquema de vacunación completo y presentarlo ante SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. el carnet de vacunación que así lo acredite.

ARTÍCULO 58. El esquema de vacunación completo será obligatorio para aquellos trabajadores que desempeñan labores en eventos de carácter público o privado que implique asistencia masiva o atención al público, se incluye visitas a clientes de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**

ARTÍCULO 59. El hecho de no cumplir con las disposiciones anteriores dará lugar a la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa.

CAPÍTULO XVII

Prescripciones de orden.

ARTÍCULO 60. Los trabajadores de la empresa **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y fidelidad a la misión, visión y principios de la empresa.
- b. Cumplimiento a los protocolos de bioseguridad.
- c. Respeto, lealtad y subordinación para con sus superiores.
- d. Respeto, lealtad y consideración para sus subalternos y sus compañeros de trabajo.
- e. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores, promoviendo el trabajo en equipo y contribuyendo positivamente con la construcción de un sano clima organizacional.

- f. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- g. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible con total enfoque de servicio al cliente.
- h. Efectuar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero apropiados, prestando especial atención en el desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para la labor desempeñada.
- i. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- j. 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.
- k. Cumplir y acatar las instrucciones impartidas en virtud del sistema de higiene, seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
- l. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo supervisor y las establecidas en los procedimientos para el manejo de los instrumentos de trabajo.
- m. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o permanecer en la cafetería (salvo en tiempos de descanso).
- n. Promover, motivar y conducir a sus compañeros en el cumplimiento de todos los preceptos establecidos en este reglamento.
- o. Evitar propiciar, dentro o fuera de la empresa, comentarios nocivos o deshonorosos en contra de los compañeros de trabajo o de sus superiores de acuerdo al orden jerárquico establecido en el presente reglamento.
- p. Cumplir con el Reglamento de Trabajo, políticas, directrices, procedimientos, instructivos y manuales de la empresa.
- q. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación a los cuales lo envíe la empresa en comisión o capacitación.
- r. Asistir y participar en los distintos Comités que en desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se conformen, bien porque hagan parte de los mismos o porque hayan sido requeridos para participar en ellos, siempre que haya mediado oportuna citación para el efecto.
- s. Guardar la confidencialidad y la reserva sobre los programas, proyectos e investigaciones que desarrolle y requiera la empresa.
- t. Abstenerse de utilizar el nombre de la empresa para fines particulares que no estén expresamente autorizados por ella.
- u. Dar adecuado uso y manejo a los elementos que para los fines del trabajo a desempeñar que le ha entregado la empresa, o aquellos que por cualquier causa estén a su alcance, y propender por su conservación. En el caso de equipos de sistemas abstenerse de incorporación de programas no autorizados o con las licencias exigidas por la ley.
- v. Observar las normas inherentes a la ética profesional derivadas de la profesión y el cargo para el cual fue contratado.
- w. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes al cargo para el cual fue contratado y a las actividades derivadas de mismo y que le sean confiadas.
- x. Legalizar y devolver en el tiempo fijado los dineros entregados para desarrollar las funciones inherentes a su cargo.
- y. Entregar a tiempo los trabajos requeridos por sus superiores con la mayor eficacia.
- z. Respetar los derechos de propiedad intelectual, derechos de autor que correspondan al Establecimiento de Comercio o a terceros todo ello de acuerdo con la ley y las normas de la empresa.

- aa. Colaborar en la atención telefónica de las líneas de la empresa y atender de manera cordial y agradable al cliente tanto de manera personal como telefónica y por medios escritos tales como correo electrónicos redes sociales corporativas.
- bb. Cumplir con el horario de entrada a la empresa y vestirse de manera acorde.
- cc. No utilizar los equipos de cómputo para navegar en páginas web diferentes a las utilizadas para desarrollar de manera correcta sus funciones o páginas no autorizadas por empresa.
- dd. No utilizar los equipos de cómputo para realizar actividades diferentes a la función que realiza.
- ee. Mantener en perfecto estado y aseados los sitios de alimentación y esparcimiento de la empresa.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de los deberes y obligaciones a las que se refiere este Artículo aún por primera vez, podrá ser constitutivo de falta grave.

CAPÍTULO XVIII

Orden jerárquico.

ARTÍCULO 61. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. Asamblea de Accionistas.
2. Junta Directiva.
3. Gerencia General y/o Representante Legal.
4. Gerencia Comercial y/o Representante Legal Suplente.
5. Direcciones.
6. Coordinadores y/o Jefes de Departamento.
7. Asistentes, Analistas, Ejecutivos de Cuenta, Mensajeros, Auxiliares, Conductores, Operarios y Aprendices.

La empresa podrá variar el orden Jerárquico de acuerdo con sus necesidades administrativas o técnicas.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados tienen facultad para adelantar procesos disciplinarios e imponer las respectivas sanciones disciplinarias a los trabajadores de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** la Dirección Administrativa o a quien este delegue, en segunda instancia será en Gerente General o los miembros de la Junta Directiva.

CAPÍTULO XIX

Labores prohibidas

ARTÍCULO 62. - Labores Prohibidas: Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años, en labores operativas que involucren trabajos con tensión, trabajo en alturas o trabajos de alto riesgo. Trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años, no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general, los menores de edad especialmente en estado de embarazo, podrán trabajar en labores peligrosas, nocivas para la salud, que afecten su integridad física o psicológica, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 63. - Menores De Edad: Los menores no podrán ser empleados, ni realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica, o aquellos

considerados como peores formas de trabajo infantil, entre ellos, 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 térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y argón, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Ni aquellos que se señalen en forma específica en los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este Artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 Ley 1089 de noviembre 8 de 2006- Código de la infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

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

CAPÍTULO XX

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ARTÍCULO 64. Son obligaciones especiales de la empresa, además de las contenidas en disposiciones legales y en el contrato de trabajo, las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados para la realización de las labores.
2. Incentivar la vacunación
3. Hacer uso estricto de los elementos de protección personal.
4. Dar cumplimiento a las medidas de prevención, contención y mitigación del nuevo Coronavirus Covid-19.

5. Procurar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
6. Capacitar a los trabajadores en cuanto a las medidas de autocuidado con el nuevo coronavirus COVID19.
7. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
8. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
9. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
10. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en los Artículos 32, 33 y 34 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, emitir remisión para practica de examen de egreso. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
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.
13. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
14. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
15. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
16. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
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, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
16. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral.
17. Entregar, en forma gratuita a aquellos trabajadores cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo vigente, como mínimo un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor (jean y camisa u overol) por tres veces en el año según lo indicado en el artículo 230 del CST. La entrega podrá ser cuatrimestral o una al año según lo decida SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.
18. Informar y suministrar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo

ARTÍCULO 65. Son obligaciones especiales del trabajador, además de las contenidas en disposiciones legales y en el contrato de trabajo, las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato de trabajo, con buena fe, honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su atención y capacidad normal de trabajo.
2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido, para la realización o ejecución normal de trabajo que se le encomiende a fin de lograr calidad y eficiencia en el mismo.
3. Vacunarse contra COVID-19 y en general aquellas necesarias para su labor.
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 del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo 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 cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
11. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado. De ninguna manera ocultará información de importancia para **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, o creará o modificará documentos para su beneficio personal.
12. Autorizar para cada caso, expresamente y por escrito, los descuentos de sus salarios, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral, de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, los daños o extravíos que haga a los bienes suministrado por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** y/o por cualquier convenio que se produzca entre las partes, teniendo en cuenta el Artículo 149 del C.S.T.
13. Observar estrictamente lo establecido por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** para la solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, incapacidades, ausencias y de novedades semejantes.
14. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo a los horarios señalados por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** de conformidad con la naturaleza propia de sus funciones y los términos establecidos en su contrato.
15. Solicitar autorización escrita del jefe inmediato para efecto de cambiar de turno de trabajo, suspender, abandonar su sitio de trabajo (excepto en los casos de huelga), salir a la calle en horas de labores, reemplazar a otro trabajador en sus labores o trabajar horas extras, así como para confiar a otro trabajador la ejecución del propio trabajo.
16. Justificar cualquier falta al trabajo dentro de las dos (2) horas siguientes a la ausencia, cualquiera que sea el motivo de ésta.
17. Abstenerse de aceptar visitas de carácter personal en el trabajo o en las instalaciones de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** o permitir que personas ajenas a **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, ingresen a ellas para asuntos no

- relacionados estrictamente con el trabajo, salvo autorización expresa y escrita de su jefe inmediato o uno de sus superiores.
18. Abstenerse de incitar al personal para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
 19. Abstenerse de disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
 20. Abstenerse de participar en toda clase de juegos de suerte y/o azar, que no esté organizado o expresamente autorizado por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**
 21. Eximirse de vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, juegos, comercializar con moneda extranjera u otros objetos en las instalaciones de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, así como hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la compañía, con fines lucrativos para el prestamista.
 22. Abstenerse de programar visitas con supuestos clientes con el fin de ausentarse de la empresa.
 23. Contar con la autorización expresa y escrita de la gerencia de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** para la venta, cambio, permuta, préstamo o negociación en cualquier forma, de objetos o servicios de propiedad de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**
 24. Abstenerse de recibir regalías, atenciones, prebendas o regalos de clientes, proveedores o terceros, que comprometan los intereses de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**
 25. Abstenerse de mantener dentro o fuera de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** relaciones e intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de los mismos.
 26. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, relativos a la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por conceptos de ingresos de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, Bajo ningún caso podrá retener dichas cuentas o sumas de efectivo.
 27. Abstenerse de portar o usar equipos digitales, electrónicos, celulares y/o de comunicación dentro de las instalaciones de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** durante la jornada laboral, por lo que su porte o uso solo estará permitido en tiempos de descanso; con la excepción de aquellos trabajadores a quienes se ha dotado o autorizado por escrito el uso de estos elementos para el desarrollo de su trabajo.
 28. Queda expresamente prohibido participar en chismes, rumores o comentarios que afecten a **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, a cualquier compañero de trabajo o superior; así como discutir en las instalaciones de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** sobre temas relacionados con política o creencias religiosas.
 29. Abstenerse de provocar o participar de forma alguna en altercados, riñas, peleas, juegos de manos, entre otros, dentro de las instalaciones de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**
 30. Abstenerse de tomar provecho de las circunstancias para amenazar, influenciar, intimidar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y mucho menos ocultar el hecho.
 31. Abstenerse de cometer cualquier acto que esté estipulado en la ley como conducta constitutiva de acoso laboral.
 32. Abstenerse de acosar, perseguir, hostigar o asediar física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, en el marco del Artículo 29 de la Ley 1257, o norma que la reglamente, adicione o complemente, en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su

- superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.
33. Solicitar autorización de la gerencia para la realización de cualquier tipo de reuniones no laborales en las instalaciones de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, dentro del horario laboral.
 34. Abstenerse de efectuar colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, con excepción de aquellos casos que sean de solidaridad o actos humanitarios con compañeros de trabajo, para lo cual deben contar con la autorización de la gerencia de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**
 35. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o a las cosas de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**
 36. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que sea equitativo y se respete por parte de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras, trabajo suplementario y días festivos.
 37. Desempeñar otras tareas puntuales o labores similares, análogas o conexas a las contratadas, cuando por necesidades del trabajo fuere necesario que el trabajador las ejecute, o cuando así se le ordene, siempre que no se afecte su dignidad e integridad personal.
 38. Abstenerse de ocuparse de cosas distintas a las de sus labores durante las horas de trabajo, sin previa solicitud o autorización expresa del superior respectivo.
 39. Aceptar su traslado, temporal o definitivo, a otro cargo dentro de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario ni en su dignidad e integridad personal.
 40. Cumplir con los controles de ingreso de entrada y salida (tarjetas de acceso, huellas, biométrico o registros digitales.) introducidos por la compañía.
 41. Traslarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde solamente cuando sea estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones. De no ser el caso, debe contar con el permiso previo y expreso del respectivo superior.
 42. Abstenerse de comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, guardando completa confidencialidad sobre la naturaleza de los procesos inclusive los especializados, así como de las operaciones y negocios en que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente, por lo que no es permitido tomar fotos, grabaciones o cualquier tipo de reproducción gráfica, auditiva o visual en los puestos y áreas de trabajo. Lo anterior no le impide denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
 43. Abstenerse bajo cualquier forma o por cualquier medio, de desacreditar o difamar a las personas, servicios o nombre de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** o incitar a que no compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.
 44. Abstenerse de realizar actividades dentro o fuera de las instalaciones de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** que afecten la imagen o la operación normal de la misma.
 45. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al jefe del área respectivo o a sus superiores inmediatos, de cualquier acto o incidente inmoral del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** o al personal de la misma.
 46. Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados y/o indicados por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** dentro o fuera de su recinto, durante o fuera de la jornada laboral.

47. Cumplir con todas las normas establecidas y todas las contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial observando las medidas preventivas higiénicas previstas por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S** y de sus clientes.
48. Mantener aseados, en orden y en buen estado de mantenimiento las máquinas, herramientas, equipos y demás enseres de trabajo, así como el lugar donde desempeña sus labores.
49. Usar los equipos, máquinas, útiles, herramientas y materias primas sólo en beneficio de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, por lo que queda expresamente prohibido hacer uso de ellos para trabajos distintos a los contratados. (Artículo 60 C. S. T.); esto incluye el uso del teléfono para hacer llamadas de larga distancia, los computadores, fotocopiadoras o cualquier otro equipo de propiedad de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** con fines personales.
50. Abstenerse de retirar archivos o documentos de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, así como de información de base digital, a menos previa solicitud y autorización expresa y escrita de la gerencia de la misma.
51. Abstenerse de introducir en los computadores de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, medios digitales ajenos a **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** que puedan afectar de cualquier manera los informes o los equipos, así como también abstenerse de producir daño o destrucción alguna de los archivos físicos o digitales de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**
52. Fijar avisos o papeles de cualquier clase solo en los sitios autorizados por la Gerencia, por lo que deberá abstenerse de escribir en las paredes o cualquier otro lugar no autorizado.
53. Cumplir con las normas y reglas que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento o de las asignadas por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** al trabajador en los estatutos, códigos, manuales de funciones específicas para cada uno de los cargos, descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, informes, cartas o circulares.
54. Suscribir los documentos que le presente la empresa tales como, pero sin limitarse a ellos: memorandos, llamados de atención, actas de descargos, OtroSí, manuales de funciones, autorización de práctica de prueba de alcoholemia y de consumo de estupefacientes, políticas, circulares entre otros.
55. En caso de elevar solicitud a la empresa de retiro parcial y/o anticipado de cesantías el trabajador deberá aportar la documentación necesaria para ello y la empresa consignará directamente al Fondo de Cesantías al que se encuentre afiliado el (la) trabajador (a) para que adelante el trámite con la entidad.

PARÁGRAFO: El incumplimiento por parte del trabajador en cualquiera de las obligaciones de que trata el presente Artículo se considerará como una falta disciplinaria y su gravedad y sanción correspondiente responderá a lo que establezca al respecto el régimen disciplinario previsto en este reglamento.

ARTÍCULO 66. - Obligaciones Y Prohibiciones Del Personal De Dirección, Manejo Y Confianza: Se entiende como trabajador de dirección y confianza, aquel trabajador que por su cargo y por las funciones que cumple, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa, en cuanto poseen mando y jerarquía frente a los demás empleados, y por esa razón comprometen los intereses del empleador.

Son obligaciones especiales del personal de manejo y confianza las siguientes:

1. Respetar el principio de equidad en toda modificación de horarios y labores que se presenten por causa de imprevistos, que afecten a los trabajadores bajo su dependencia, así como todo lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras, trabajo suplementario y en días festivos, lo cual deberá efectuarse bajo autorización expresa, verbal o escrita, según sea el caso.
2. Capacitar a sus subordinados sobre el manejo y cuidado del menaje y demás bienes bajo su supervisión, dejando constancia escrita de la misma. De igual manera es su responsabilidad inmediata supervisar el correcto uso de los equipos, así como autorizar el adecuado y oportuno mantenimiento de los mismos.
3. Instruir a los subordinados sobre las instrucciones necesarias para el cumplimiento de las funciones establecidas en el manual, mostrando una actitud favorable frente al trabajador.
4. Cumplir y hacer cumplir el Procedimiento de seguridad, el Reglamento de Higiene y Seguridad, la Política de no alcohol, tabaco y droga, y el Reglamento interno de trabajo.
5. Otorgar autorización escrita para que el trabajador la presente en el puesto de control, si es del caso, en los casos de permisos a los trabajadores para permanecer, entrar o salir de la empresa fuera de los horarios establecidos. En caso de no encontrarse una autoridad jerárquica dentro de la empresa, el jefe inmediato puede recurrir a la autorización verbal con la posterior presentación de la notificación escrita.
6. Notificar por escrito y de manera inmediata, a las áreas correspondientes las ausencias generadas por incapacidades, permisos o novedades similares del personal a su cargo.
7. Garantizar el correcto desarrollo de la operación de la empresa frente a cualquier eventualidad que pudiera presentarse, asumiendo la responsabilidad directa de los incumplimientos del personal a su cargo.
8. Autorizar de manera expresa y en comunicación con los otros superiores involucrados, el traslado de su personal de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde cuando sea estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones.
9. Autorizar de manera expresa y escrita la salida del establecimiento de los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados propiedad de la empresa, así como aquellos objetos que hayan sido obsequiados por los clientes.
10. Comunicar en forma inmediata los accidentes de trabajo del personal a su cargo, por leves que sean, a la persona encargada del sistema de gestión de la empresa.
11. Mantener la especial observancia a los derechos de propiedad intelectual e industrial.

ARTÍCULO 67. - 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 y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo y la ley de 100 de 1993.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones (fuero circunstancia regulado por artículo 25 del decreto 2351 de 1965) desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 68. - Se prohíbe a los trabajadores y constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa, además de los consagrados en normas legales y en el contrato de trabajo, las siguientes:

1. Sustraer de las instalaciones de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** o de sus clientes equipos, herramientas de trabajo, materiales, materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico, de drogas enervantes o de bebidas energizantes
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Usar los equipos, herramientas o materiales suministrados por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** en objetivos distintos del trabajo contratado. (Artículo 60, C.S.T.).
8. Utilizar los dineros que le hayan sido confiados por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** para fines diferentes a los relacionados con el ejercicio de su trabajo o sus funciones.
9. Ingresar familiares o personal ajeno a las dependencias operativas o administrativas de la empresa sin permiso previo y expreso de la empresa.
10. Abandonar transitoriamente el sitio o lugar de trabajo sin motivo justificado o explicable o sin autorización del jefe inmediato o de la persona que en su momento se encuentre como representante de la empresa.
11. Agendar visitas con clientes ficticios con el fin de ausentarse de su lugar de trabajo.
12. Utilizar los software o programas de la empresa en actividades diferentes a las propias del cargo que desempeña.
13. Propiciar escándalos o riñas dentro de las instalaciones de la empresa o participar en ellas.
14. Realizar pedidos personales, a través de la empresa, a los clientes o proveedores de ésta y/o cualquier otra entidad con la cual la empresa mantenga relaciones comerciales.
15. Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado de la empresa, retener, descargar o fotocopiar información laboral, comercial, financiera, nombre de proveedores, direcciones y teléfonos de directivos de la empresa sin autorización de la misma.
16. No cumplir con las medidas de Higiene y Seguridad Industrial, consagradas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o en cualquier otro instructivo de la empresa.
17. Faltar al respeto a sus superiores, compañeros de trabajo, socios e invitados y/o agredirlos, o llamarlos con apodosos o palabras ofensivas.
18. Producir daños a los uniformes y/o elementos de trabajo, salvo que éste se produzca por desgaste normal.
19. Mantener y/o consumir dentro de la empresa o durante el desarrollo de las actividades laborales y en cualquier cantidad, bebidas embriagantes, energéticas o hipertónicas y/o productos tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, psicoactivas o cualquier producto o sustancia semejante.
20. Rechazar sin causa justificada, traslados o la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios ordenados por la empresa.
21. Presentar faltantes injustificados de inventarios, productos o y/o dinero a su cargo.
22. Hacer entradas o salidas o alteraciones en los sistemas contables y/o inventarios, sin previa autorización o sin seguir los procedimientos establecidos por la empresa.
23. Presentar a la empresa documentos que falten a la verdad.
24. Desacreditar o difamar el buen nombre de la empresa o incitar a que no se utilicen sus servicios.
25. Utilizar la conexión a internet de la empresa para buscar páginas pornográficas, políticas, religiosas, deportivas, revistas o cualquier otro tema o actividad que no tenga que ver con la actividad de la empresa o utilizar este medio con fines personales o ajenos a sus funciones laborales.
26. Ocuparse durante la jornada laboral en actividades diferentes a las propias de la labor para la cual fue contratado.
27. Transportar en vehículos de propiedad o contratados por la empresa personas u objetos ajenos a este o permitir que los vehículos sobre los cuales la empresa ejerza propiedad o tenencia, sean conducidos por personas ajenas a la empresa.
28. Hacer llamadas de larga distancia desde los teléfonos de la empresa, sin autorización de ésta.
29. Fumar en las instalaciones de la empresa.

30. Utilizar indebidamente los equipos que se le asignen, el hardware, el software, materiales, normas, manuales y en general la información y/o documentación a la que tenga acceso.
31. Obsequiar o tomar para sí, elementos y/o productos de la empresa, así como recibir obsequios de clientes y/o proveedores de la empresa.
32. Ingresar sin autorización, a áreas demarcadas o prohibidas dentro de las instalaciones de la empresa o de sus clientes.
33. Prestar atención deficiente y/o descortés, o mal servicio, así como el trato grosero a los clientes de la empresa.
34. No comunicar, tan pronto como tenga conocimiento, acerca de la existencia de enfermedades, molestias o trastornos de salud que puedan afectar a los compañeros de trabajo y/o contaminar los productos de la empresa.
35. No cumplir, o cumplir parcialmente y/o en forma defectuosa, las órdenes e instrucciones impartidas por la empresa, así como no acatar aun parcialmente, las disposiciones de los manuales, reglamentos y/o políticas establecidas por ésta.
36. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones o en eventos de la empresa con sus compañeros o terceras personas.
37. Permitir que terceros no vinculados con la empresa utilicen el vestido, calzado de labor o carnet de identificación entregados por la empresa.
38. Hacer uso del teléfono celular cuando se realizan actividades que requieren concentración. Bajo ninguna circunstancia se puede utilizar el celular durante la manipulación de herramientas o equipos de medida, conducción de vehículos, conexión de equipos en instalaciones energizadas, trabajo en alturas o en cualquier actividad cuyo uso del celular sea un distractor y pueda poner en riesgo la integridad o la vida del trabajador y otras personas.
39. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización del empleador.
40. Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de la empresa.
41. Trabajar horas extras sin autorización previa de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**
42. Reproducir o divulgar en forma directa o indirecta en los lugares de trabajo, medios de transporte proporcionados por la empresa o durante las actividades laborales, material de cualquier índole que se considere pornográfico o que ofenda a otras personas en razón a su género, edad, raza, orientación religiosa o credo, orientación sexual, y/o nacionalidad.
43. Presentar para la admisión en la empresa o después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
44. Utilizar los sistemas de radio-comunicaciones de la empresa e Internet en asuntos que no sean estrictamente del servicio.
45. Usar equipos celulares cualquier medio distractor durante las horas de trabajo que no estén asignadas a sus funciones y para la realización de las mismas. Para aquellos casos en las cuales el uso del celular no es requerido para el desarrollo de la actividad laboral está expresamente prohibido.
46. Negarse a presentar informes o presentarlos con la intención de brindar una información errada o inexacta.
47. Hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.
48. Negarse a laborar tiempo extra en programas de emergencia.
49. Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su oficio.
50. Cometer errores injustificados en el manejo de productos o elementos de trabajo que impliquen algún peligro.

51. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la empresa en horas hábiles de trabajo sin justa causa y sin previa autorización del empleador.
52. Omitir o dejar de marcar la huella de control de entrada y salida o sustituir a otro trabajador en cualquier firma o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo. Marcar la huella antes de estar listo para iniciar la labor.
53. Utilizar más tiempo del estrictamente indispensable en las consultas médicas.
54. Utilizar con fines diferentes para los cuales fue suministrado o asignado, lockers, muebles, inmuebles, implementos, nevera en cafetería para guardar los alimentos o loncheras individuales o sitios de trabajo.
55. Utilizar con fines diferentes para los cuales fueron suministrados el carné, los uniformes, dotación y demás distintivos de la empresa.
56. Manejar u operar vehículos o equipos que no le han sido asignados, sin justa causa y sin previa autorización del empleador.
57. Emplear expresiones vulgares u ofensivas en sus relaciones con los compañeros, superiores jerárquicos o personas que prestan servicios para nuestros –clientes y/o proveedores.
58. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos que no sean producidos o autorizados por la empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
59. Hacer propaganda política o religiosa en los sitios de trabajo.
60. Dormir en horas de trabajo dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.
61. No aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales y la empresa manifieste para ello razones válidas.
62. Negarse, sin justa causa a prestar el servicio en los lugares que la empresa le asigne.
63. Negarse a compensar con trabajo el tiempo que haya disfrutado en permisos o licencias personales, cuando la empresa requiera que la compensación sea en tiempo igual de trabajo efectivo.
64. Mantener en su poder o instalar en los computadores de la empresa o en uno de su propiedad que se encuentre al servicio de la empresa, cualquier software que no se encuentre con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.
65. Instalar software en los computadores de la empresa o que no sean de su propiedad, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización de la dirección.
66. Incumplir lo establecido en las normas de uso de las tecnologías de información y comunicación, tales como políticas de correo, redes sociales, de los equipos de cómputo, de portales, entre otros)
67. Dar a conocer a personas no autorizadas por la empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de información, computadores o del sistema telefónico propios y de las entidades contratantes.
68. Revelar o utilizar para beneficio propio o de terceros cualquier tipo de información confidencial de la empresa, así como divulgar y/o utilizar en beneficio propio o de terceros, documentos tales como: catálogos, especificaciones técnicas, cronogramas, planos, o cualquier otro tipo de documento de propiedad de la empresa y de cuyo uso indebido pueden generarse consecuencias comerciales, técnicas, legales o de cualquier carácter para la misma.

PARÁGRAFO PRIMERO: La violación a cualquiera de las anteriores prohibiciones se considera como falta grave y puede causar terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La no exigencia del cumplimiento, en algún momento, no constituirá excusa para el incumplimiento a las prohibiciones por parte de los trabajadores y el incumplimiento en cualquier momento constituirá justa causa para la terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa.

CAPÍTULO XXI

Disposiciones especiales de seguridad

ARTÍCULO 69. - Reglamento De Seguridad: Con el propósito de preservar la integridad física, el orden, la tranquilidad y la seguridad del establecimiento, de los miembros de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** y de terceros (clientes, proveedores, entre otros), se establecen las siguientes normas, de obligatorio cumplimiento por parte de todos los miembros de la organización:

1. No se podrá permanecer dentro de las instalaciones de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, fuera del horario de trabajo, sin la autorización escrita de su jefe inmediato, salvo aquellas actividades programadas o autorizadas de forma expresa y escrita por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**
2. Solo se podrá dormir dentro de las instalaciones de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** en los horarios de trabajo, cuando el trabajador que, por razones debidamente justificadas, cuente con una autorización expresa y escrita del jefe inmediato.
3. No se podrá portar armas de ningún tipo en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueda llevar el personal de seguridad.
4. Los trabajadores deberán someterse a los requisitos de seguridad y registros indicados por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** en la forma, lugar, día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
5. Los trabajadores deberán permitir la requisa personal y la de sus objetos personales, a la entrada y salida de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, así como portar el carné de la empresa o documento de identificación como se debe, absteniéndose de permitir que otro lo use, usar el de otro o hacerle enmiendas.
6. Los trabajadores deberán cumplir con las normas y procedimientos establecidos por **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** para el horario de entrada y salida dentro del turno correspondiente, según la planificación horaria o lo establecido en su contrato laboral y marcar o registrar por sí mismo el control que se establezca para el efecto.
7. Para la entrada o salida de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** fuera de los horarios regulares establecidos para el efecto, se deberá presentar a la Gerencia, la autorización escrita firmada por su superior inmediato y en su defecto, por cualquier representante de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** de acuerdo con el orden jerárquico establecido en el presente reglamento.
10. No se podrán sustraer del establecimiento, equipos, herramientas, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso expreso y escrito del Gerente de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** o del jefe inmediato, según sea el caso.
11. Todo bien o elemento que sea entrega al trabajador voluntariamente por un cliente, debe contar con una nota por parte del mismo, así como una autorización expresa y escrita del jefe inmediato, para su salida de las instalaciones de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** En caso de objetos olvidados, debe notificarse de inmediato a la Dirección y solicitar el aval para su uso o apropiación. El trabajador deberá actuar en todo momento, enmarcado en el principio de buena fe.
12. No se podrá manipular de forma alguna o sacar de las instalaciones de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.** Los bienes muebles propiedad de los clientes, proveedores, usuarios o compañeros de trabajo, a menos que se cuente con la autorización previa, expresa y escrita del propietario.

13. No se permitirá hacer uso del teléfono celular cuando se realizan actividades que requieren concentración. Bajo ninguna circunstancia se puede utilizar durante la manipulación de herramientas o equipos de medida, conducción de vehículos, conexión de equipos en instalaciones energizadas, trabajo en alturas o en cualquier actividad cuyo uso del celular sea un distractor y pueda poner en riesgo la integridad o la vida del trabajador, compañeros y/o de los bienes de la empresa o clientes.

CAPÍTULO XXII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 70.- El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento o en el contrato individual, siempre que, a juicio de la empresa, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

a. Llamada de atención.

La llamada de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa falta leve o en caso de que a juicio de la empresa la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.

b. Suspensión disciplinaria

La suspensión disciplinaria sin goce de salario (suspensión del contrato como sanción disciplinaria) podrá imponerla la empresa en caso de faltas o violación de deberes y prohibiciones laborales por parte del trabajador, que a juicio de ella no ameriten la terminación del contrato de trabajo con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de ocho días. Si la conducta es reiterada, el periodo de suspensión puede llegar máximo a 2 meses.

PARÁGRAFO PRIMERO: De los criterios para determinar si la falta es leve, grave o muy grave: En desarrollo de lo preceptuado en el Artículo 53 de la Constitución Nacional, debe examinarse las circunstancias de tiempo, modo o lugar que den lugar a la sanción disciplinaria y también aquellas circunstancias agravantes o atenuantes de la conducta del trabajador, que en ultimo contribuirán a graduar la falta y su sanción.

a.) Circunstancias de atenuación:

- Haber observado un excelente comportamiento antes de cometer la falta.
- Haber obrado por motivos nobles o altruistas.
- El haber confesado voluntariamente la comisión de la falta.
- El haber procurado corregir o evitar los efectos nocivos de la falta, antes de iniciarse el proceso disciplinario.
- La ignorancia invencible.
- El haber sido inducido a cometer la falta por un superior.

b.) Circunstancias de agravación.

- El efecto perturbador de la falta con relación a la operación de la empresa.
- El grado de afectación de los derechos ajenos.
- El haber procedido por motivos innobles o fútiles.
- El haber obrado en complicidad con otras personas.
- El haber cometido la falta abusando de la confianza depositada en el trabajador por sus superiores o compañeros.
- El haber actuado con premeditación.

- El lesionar seriamente los intereses de la empresa, las buenas costumbres, la dignidad, el buen nombre y la moralidad pública.
- La reincidencia en faltas de la misma naturaleza
- El rehuir la responsabilidad o atribuirla sin fundamento a otras personas.
- El cometer la falta cuando se encuentre representando la empresa ante los clientes o en sitio público.

De Las Faltas Disciplinarias En Particular

Clasificación de las faltas: para efectos de aplicación del presente Reglamento de Trabajo, las faltas se dividen en graves, y muy graves. Cualquier falta que esté contemplada como delictiva en el Código Penal será puesta en conocimiento de las autoridades judiciales o administrativas competentes por parte del representante legal de la empresa o a quien él delegue, cumpliendo las normas relativas al debido proceso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las faltas leves hasta por una vez darán lugar a la aplicación de un llamado de atención. La reiteración de las mismas será considerada como FALTA GRAVE.

PARÁGRAFO TERCERO: Las faltas graves en el trabajo son aquellos incumplimientos contractuales imputables al trabajador que representan una lesión al vínculo laboral. Se trata de incumplimientos que impactan directamente en el funcionamiento de la empresa. La empresa califica como faltas graves:

1. Acreditar por cualquier medio o dictamen médico que un trabajador estando al servicio de la empresa ha ingerido bebidas alcohólicas, energizantes, narcóticos o drogas enervantes que le produzcan alteraciones en la conducta.
2. No realizar uso de tapabocas o realizarlo de manera inadecuada.
3. No cumplir los protocolos de bioseguridad implementados por la empresa.
4. No cumplir los protocolos de bioseguridad implementados por los clientes.
5. Faltar al trabajo sin justa causa.
6. Recibir quejas de los clientes por mal servicio o por retardos en el inicio de las labores.
7. No reportar de manera veraz y honesta las horas trabajadas o el avance de proyectos sin causa justificada, hasta por la primera vez.
8. La adulteración de cualquier información ya sea de documentos físicos o de almacenamiento en medios digitales con relación a los proyectos de la empresa.
9. Dormir en horas de trabajo.
10. Demora en presentar legalizaciones de gastos, reembolsos, gastos, reembolsos de dineros de la empresa.
11. Omitir datos o consignar datos inexactos en los protocolos, registros, informes, relaciones de gastos, consecutivos, formularios, balances o asientos que deba realizar dentro de sus funciones o que presente a los superiores jerárquicos o que sean solicitados por estos.
12. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen o credibilidad de la empresa.
13. Utilizar en forma indebida el nombre de la empresa en beneficio propio o de terceros.
14. Pedir y/o recibir propinas de cualquier clase a los usuarios, proveedores o a cualquier persona o entidad que tenga negocios con la empresa.
15. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
16. Presentar descuadres en el recaudo de dineros por un término de más de un (1) día.
17. Modificar, adaptar o traducir el software de la empresa sin el previo consentimiento de la empresa.

18. Prestar, intercambiar o informar las claves de acceso a los programas de sistemas, bien sea las personales o las de otros compañeros que se conozcan en razón del oficio. Aplica para las llaves de acceso a la oficina.
19. Borrar, con intención o sin intención, los archivos del servidor que afecten la prestación del servicio.
20. Destruir, mutilar o hacer desaparecer documentos de la empresa o de sus clientes.
21. Afectar el servicio de los equipos de cómputo en ambiente de producción o en ambiente de desarrollo.
22. No cambiar la contraseña en los días establecidos de acuerdo a las políticas que regulen el cambio de dicha contraseña.
23. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la empresa en horas hábiles de trabajo.
24. Consultar sin autorización archivos físicos y/o digitales con información financiera sensible de la empresa.
25. Retirar archivos físicos o virtuales de la empresa o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre la empresa sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
26. Elaborar o suministrar a terceros, sin autorización expresa, diseños, cuadros o documentos relacionados con la organización, los sistemas de operación o las cuentas, o los procedimientos de la empresa.
27. Modificar, elaborar o suministrar documentos, sin autorización expresa, diseños, cuadros relacionados con la organización, las bases de datos, los sistemas de operación, las cuentas, o los procedimientos de la empresa.
28. El retardo de más de quince (15) minutos en la hora de la entrada al trabajo o después del almuerzo sin excusa suficiente.
29. La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde, en un día o jornada, sin excusa suficiente.
30. Cualquier violación a las prohibiciones contenidas en el presente reglamento.
31. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales reglamentarias.
32. Ser reincidente en las faltas consideradas en este reglamento como leves.
33. Fumar o inducir a los compañeros a que lo hagan dentro de las instalaciones de la empresa.
34. Traer y utilizar dentro de la empresa elementos que no sean materiales de trabajo y que afecten su desempeño laboral.
35. Realizar o promover sin autorización de las directivas cualquier género de ventas, rifas, negociaciones o comercialización de elementos no autorizados por las directivas entre compañeros de trabajo.
36. Dañar con dolo implementos, equipos y materiales de cualquiera de las dependencias de la empresa o de cualquiera de sus compañeros de trabajo.
37. Ocasionar daño a los vehículos, bienes muebles e inmuebles de la empresa.
38. Utilizar en provecho propio y/o de un tercero, la información obtenida por razón de su trabajo para fines distintos a la operación o servicio.
39. Interrumpir el desarrollo de la actividad laboral sin haber cumplido la jornada de trabajo, sin excusa suficiente.
40. Apropiarse de creaciones o producciones de otros compañeros de trabajo sin respeto a sus derechos de autor.
41. Traer o acceder a páginas de información censurable utilizando recursos tecnológicos dentro de la empresa.
42. La complicidad en la ejecución de una falta grave o muy grave.
43. Ocultar faltas cometidas contra la empresa por parte de un compañero de trabajo de la empresa.
44. Injuriar o calumniar a cualquier trabajador de la empresa.

45. Hacer falsas imputaciones a cualquier trabajador de la empresa.
46. La intimidación o violencia que amedrente a cualquier trabajador de la empresa.
47. Denigrar el buen nombre de la empresa a través de actos, comentarios o expresiones que atenten, inclusive, contra los directivos de la empresa.
48. Uso de vocabulario grosero, con los clientes, con sus compañeros de trabajo, directivos o dentro de las instalaciones de la empresa.
49. Propiciar, promover, encubrir, incitar a desordenes, peleas, escándalos o enfrentamientos personales, físicos y verbales a sus compañeros de trabajo superiores jerárquicos, clientes o usuarios del servicio.
50. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la empresa o de los bienes de terceros confiados a la misma. No cumplir oportunamente las prescripciones que, para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones y/o valores de la empresa que en ella se manejan, impartan las autoridades de esta.
51. Retener, distraer, apoderarse aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en la empresa tenga que manejar, lleguen a sus manos o sean elementos de trabajo.
52. Permitir voluntariamente o por culpa, que personas no autorizadas tengan acceso a datos o hechos de conocimiento privativo de la empresa, de los clientes de esta o de los usuarios del servicio.
53. Aprovechar indebidamente para sí o para terceros, la relación con proveedores, clientes o usuarios del servicio, en su condición de trabajador de la empresa.
54. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares, o a realizar actividades de comercio con otros trabajadores de la empresa o con terceros, cualquiera que sea su finalidad.
55. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa e inequívocamente a otro trabajador de la empresa, salvo en caso de necesidad efectiva e inaplazable y previa orden superior.
56. Engañar a la empresa con relación al uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, anticipos de cesantías, créditos o demás beneficios que esta otorgue a los trabajadores.
57. Desatender procedimientos, instrucciones, protocolos, normas o políticas previstas por la empresa para el manejo y/o seguridad de procesos, operaciones, software, información y otros asuntos relacionados con el servicio, comunicados al trabajador por la empresa, bien sea de manera personal o a través de cualquier medio.
58. Tolerar el incumplimiento de las políticas y normas de la empresa por parte de los empleados a su cargo.
59. Modificar sin estar autorizado en cualquier forma, las condiciones y/o características de los productos o servicios ofrecidos o vendidos a los clientes.
60. Retener injustificadamente en su poder información, archivos o solicitudes que haya recibido en cualquier medio (físico o electrónico) para el normal desempeño de sus funciones.
61. Arrendar, prestar, vender o crear trabajos derivados basados en el software de la empresa o cualquier parte de ellos.
62. Incurrir en errores en las operaciones o en la elaboración o archivos de documentos aún por primera vez, cuando a juicio de la empresa se haya causado grave perjuicio económico.
63. Incitar a compañeros de trabajo a incumplir con las obligaciones propias del cargo o a incurrir en las prohibiciones señaladas en este reglamento.
64. Usar inadecuadamente el celular durante el desarrollo de las labores, esto es, de manera que afecte la productividad o se desatiendan las obligaciones que cada trabajador tiene. Para aquellos casos en las cuales el uso del celular no es requerido para el desarrollo de la actividad laboral está expresamente prohibido.

PARÁGRAFO CUARTO: Para Las faltas graves se establecen las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez la terminación del contrato con justa causa,

La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, según lo indicado en el artículo 66 de este Reglamento.

Las demás faltas en que incurra el trabajador contra la disciplina o por infracción de las obligaciones y prohibiciones que a él incumben, siempre y cuando no sean causa de terminación del contrato; así como la violación grave por parte del mismo, de las obligaciones contractuales, se sanciona la primera vez con suspensión hasta por ocho (8) días y en caso de reincidencia la suspensión será hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO QUINTO: Faltas Muy Graves: Son aquellos comportamientos cometidos por el trabajador que interfieren en el normal desarrollo de las actividades principales de la empresa y lesionan con suma gravedad, el interés general de la empresa. Se consideran faltas muy graves todos los comportamientos dolosos o de mala fe que por su índole, intención y consecuencia vulneran seriamente el buen nombre de la empresa y el desarrollo de las actividades principales de la empresa. Las faltas muy graves autorizan al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido.

1. Incumplir con los compromisos adquiridos en el acuerdo de confidencialidad.
2. Actuar como cómplice o coautor en la ejecución de cualquier falta muy grave cometida por un miembro de la empresa, suplantar o permitir ser suplantado.
3. Usar el nombre de la empresa para promover, organizar, ejecutar el objeto social en beneficio propio.
4. Sustraer información confidencial en beneficio propio.
5. Vender, consumir o distribuir a otros a ingerir bebidas alcohólicas o sustancias sicotrópicas dentro de la empresa.
6. Presentarse a la empresa en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas.
7. El hurto o intento de hurto comprobado.
8. Acoso sexual comprobado.
9. Alterar, falsificar, modificar, maquillar documentos, notas, excusas, permiso o informes.
10. Presentar documentos falsos o adulterados para beneficio propio.
11. Abusar de la confianza de los compañeros, directivos y demás empleados para realizar actos que atenten contra el buen nombre de la empresa.
12. Portar y/o usar cualquier tipo de arma o elemento corto punzante o cualquier tipo de elemento que pueda atentar contra la integridad física o la seguridad personal de sí mismo o de los compañeros de trabajo.
13. Hacer uso de internet, dispositivos electrónicos, medios masivos de comunicación, blogs, redes sociales virtuales para publicar información que afecte los intereses de la empresa.
14. Violación de los protocolos de seguridad de la red informática de la empresa con el fin de dañar archivos, instalar programas no autorizados, adulterar y obtener información confidencial de la empresa.

15. No acatar las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Artículo 55 y 58 del presente reglamento.
16. . Utilizar el celular durante la manipulación de herramientas o equipos de medida, conducción de vehículos, conexión de equipos en instalaciones energizadas, trabajo en alturas o en cualquier actividad cuyo uso del celular sea un distractor y pueda poner en riesgo la integridad o la vida del trabajador, compañeros y/o de los bienes de la empresa o clientes.
17. No reportar oportunamente, hasta por una vez, las condiciones de salud de la empresa o aquellas solicitadas por los clientes, siempre que esta omisión no impida el desarrollo de la labor, en caso contrario será considerado como falta grave.
18. b. Permanecer ocasionalmente fuera de su puesto de trabajo sin causa justificada.
19. c. Interrumpir su labor o la de sus compañeros de trabajo sin causa justificada.
20. d. Consumir alimentos, utilizar el celular para fines diferentes al trabajo durante la ejecución de sus labores, utilizar los equipos de cómputo inadecuadamente (por ejemplo, usar redes sociales para fines diferentes del aspecto laboral) o de otros elementos electrónicos que le impidan concentrarse o afecten la productividad. En caso de que el uso de estos elementos genere incidentes o accidentes será considerado falta grave.
21. e. Descuidar su presentación personal, o no utilizar adecuadamente la dotación durante la jornada laboral. Esto incluye usar elementos que no hacen parte de la dotación, o utilizar la dotación sucia o rota
22. f. Arrojar basuras al piso, contaminar o desperdiciar recursos. No utilizar los recipientes indicados para ello según clasificación de residuos.
23. g. No portar los elementos de protección personal o individual adecuadamente.
24. h. No acatar las observaciones, recomendaciones o correcciones sugeridas para el mejoramiento de la labor.
25. j. Evadir, no reparar o no responder oportunamente por daños ocasionados a los bienes de la empresa, hasta por la primera vez.
26. No reportar oportunamente, hasta por una vez, las condiciones de salud de la empresa o aquellas solicitadas por los clientes.
27. Permanecer ocasionalmente fuera de su puesto de trabajo sin causa justificada.
28. Interrumpir su labor o la de sus compañeros de trabajo sin causa justificada.
29. Descuidar su presentación personal, o no utilizar adecuadamente la dotación durante la jornada laboral. Esto incluye usar elementos que no hacen parte de la dotación, o utilizar la dotación sucia o rota
30. Arrojar basuras al piso, contaminar o desperdiciar recursos. No utilizar los recipientes indicados para ello según clasificación de residuos.
31. No portar los elementos de protección personal o individual adecuadamente.
32. No acatar las observaciones, recomendaciones o correcciones sugeridas para el mejoramiento de la labor.
33. Evadir, no reparar o no responder oportunamente por daños ocasionados a los bienes de la empresa, hasta por la primera vez.

CAPITULO XXIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS.

(Sentencia C-593 De 2014 Corte Constitucional)

ARTÍCULO 71. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá agotar el siguiente procedimiento:

1. Conocido el hecho que pudiera dar lugar a presunta violación a deberes, omisiones o prohibiciones, **LA EMPRESA** debe enviar **AL TRABAJADOR** al que se imputan las conductas posibles de sanción comunicación formal (que podrá ser a su correo electrónico de contacto, de manera telefónica o vía web mediante plataforma) de la apertura del proceso disciplinario.
2. En la comunicación de apertura de proceso **LA EMPRESA** consignará la formulación de los cargos imputados y señalará de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
3. En el mismo comunicado o en documento aparte **LA EMPRESA** trasladará al imputado todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados,
4. Presentada la comunicación de apertura de proceso disciplinario junto con el traslado de pruebas que fundamentan los cargos **LA EMPRESA** deberá oír en descargos al **TRABAJADOR** imputado dentro de un plazo no mayor a tres (03) días hábiles. Este término podrá ser ampliado si así lo solicitara el trabajador o por la organización sindical a la cual él estuviera afiliado.
5. En el desarrollo de la diligencia de descargos **LA EMPRESA** escuchará al **TRABAJADOR** en ejercicio de derecho de defensa. Si está afiliado a un sindicato deberá estar acompañado de dos integrantes de la organización. Le dará espacio para que pueda controvertir las pruebas que le fueron trasladadas, también dará la oportunidad de que **EL TRABAJADOR** aporte las pruebas que considere conducentes y hará una indagación general de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se desarrolló la presunta falta para conocer la versión de los hechos del **TRABAJADOR** inculpado. Si el **TRABAJADOR** es sindicalizado también deberá dar un espacio para que los acompañantes de la organización hagan un pronunciamiento sucinto relativo al tema de investigación.
6. Cerrada la diligencia de descargos si el trabajador está sindicalizado se darán tres (03) días de plazo al sindicato para que presente alegatos de conclusión respecto a la investigación.
7. Después del primer (01) día, pero antes del treinta (30) día hábil después de cerrada la diligencia de descargos y recaudada la prueba solicitada por **EL TRABAJADOR** en tal diligencia, **EL EMPLEADOR** hará un pronunciamiento mediante acto motivado y congruente, en el cual decidirá si archiva la investigación o si impone sanción. Si el **TRABAJADOR** es sindicalizado y el sindicato hubiere presentado alegatos de conclusión **EL EMPLEADOR** hará pronunciamiento expreso respecto a lo manifestado por la organización sindical. Si llegara a imponer sanción esta será proporcional a los hechos que la motivaron y las circunstancias que los rodearon.
8. Contra la decisión de imposición de sanción **EL TRABAJADOR** podrá interponer recurso de reposición dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la notificación de esta. El recurso de reposición deberá ser interpuesto por escrito y deberá ser motivado de lo contrario será considerado como desierto. La decisión que resuelva el recurso de reposición no podrá hacer más gravosa la sanción impuesta al trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. La recepción de descargos será llevada a cabo por la coordinación administrativa o por quien esta designe para ello; si llegare a haber apelación de la decisión tomada por esta será resuelta en segunda instancia por el Representante Legal.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El llamamiento a rendir descargos en el término atrás descrito podrá ser ampliado si el trabajador se encontrara en uso de incapacidad, licencia o vacaciones, comenzando a correr el término cuando finalice la novedad.

PARÁGRAFO TERCERO. La recepción de descargos podrá hacerse de forma presencial o de forma virtual a través de llamada telefónica o de video conferencia. Que en todo caso podrá ser grabada

previa comunicación. En caso de recepción presencial el acta de descargos podrá ser impresa o servirá el registro de audio o fílmico de la reunión. Si la recepción fuere por vía telefónica se podrá levantar acta escrita o servirá el registro de audio de la llamada. Si la recepción fuera a través de video conferencia, servirá como prueba del levantamiento de descargos el registro fílmico de la reunión virtual.

ARTÍCULO 72. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo 115 C.S.T.

CAPITULO XXIV

RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE.

ARTÍCULO 73. Los trabajadores de la empresa podrán presentar observaciones respetuosas ante sus superiores jerárquicos y/o gerentes de proyectos quien haga sus veces, de acuerdo con la numeración establecida en el literal i del Artículo 50 de este reglamento.

Las inquietudes de los trabajadores deberán ser resueltas dentro de un tiempo razonable, en atención a su naturaleza y/o complejidad del asunto a definir.

CAPITULO XXV

DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES.

ARTÍCULO 74. La empresa podrá reconocer a sus trabajadores de mera liberalidad, primas, auxilios, bonificaciones extralegales u ocasionales y/o bonos, prestaciones adicionales, de acuerdo a las decisiones que al respecto adopte la gerencia, las que se entenderán no retribuyen el servicio prestado, constituyen actos de liberalidad de la empresa y en consecuencia no forman parte del salario para ningún efecto o liquidación de derechos laborales, incluida prestaciones, aportes a la seguridad social e indemnizaciones, de acuerdo a lo establecido en el art. 128 del Código sustantivo del Trabajo.

La empresa regulará el pago de los auxilios extralegales mediante política correspondiente.

CAPITULO XXVI.

Terminación del contrato por justa causa

ARTÍCULO 75. Para los efectos del Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la empresa, las siguientes faltas que se califican de especialmente graves, además de las que tengan ese carácter en forma general y las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo:

1. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre bioseguridad, seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por la empresa, las autoridades, la Empresa Promotora de Salud (EPS), Administradora de Riesgos Laborales (ARL), o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS); no usar los implementos destinados a la prevención de accidentes y protección personal.
2. El retardo hasta de 15 MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, inclusive por primera vez.
3. La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.

4. La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente.
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias.
6. No hacer uso del tapabocas
7. No cumplir los protocolos de bioseguridad
8. No realizar de manera honesta y veraz los reportes de condiciones de salud requeridos. No reportar la mera sospecha de estar contagiado por Covid-19.
9. La reincidencia por dos o más veces por parte del trabajador en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.
10. Operar o usar máquinas, herramientas o equipos que no se le hayan asignado, con perjuicio para la empresa.
11. Portar armas de cualquier clase en lugares de trabajo o durante el desempeño del oficio.
12. Dañar las edificaciones, edificios, vehículos, obras, máquinas, materiales, equipos, herramientas, materias primas, mercancías, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y pertenecientes a la empresa, intencionalmente o por descuido.
13. El hecho que el trabajador abandonase el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez.
14. Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por la empresa para el uso de equipos, herramientas, vehículos, útiles y elementos de trabajo y de protección o seguridad, elementos o instalaciones de baños, cafetería, deportivas o similares.
15. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del superior; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquier otra forma.
16. Amenazar, atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro o fuera de las dependencias de la empresa, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes o mediante lenguaje no verbal.
17. Toda otra falta grave que implique violación de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores o prescripciones de orden establecidas en la ley o reglamentos, según el caso.
18. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
19. Permitir que otro trabajador o un extraño use su carné de identificación, o usar un carné ajeno, o hacerle enmiendas.
20. Contribuir en forma intencional o por descuido, a hacer peligroso el lugar de trabajo.
21. Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, la operación, de las máquinas, equipos, mercancías, elementos o instalaciones.
22. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa, sin autorización.
23. Hacer afirmaciones falsas sobre la empresa, su personal directivo, los trabajadores, o sobre sus productos y mercancías.
24. Rehusarse a mostrar el carné de identificación o negarse a entregarlo cuando sea solicitado por porteros, celadores o superiores.
25. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, etc., de la empresa sin autorización.
26. Falsificar o adulterar documentos de la empresa o para ser utilizados contra ésta.
27. Fumar en las instalaciones de la empresa, en las instalaciones de los clientes, o en los lugares donde esté prohibido.
28. Dormir en las instalaciones de la empresa o de los clientes durante el turno o la jornada de trabajo.
29. Manejar vehículos y/o máquinas de la compañía sin expresa autorización de un superior facultado para impartir dicha autorización, aún por la primera vez.
30. Retener o disponer de fondos o elementos de la empresa, sin autorización previa.

31. Retener en cualquier forma directa o indirectamente dineros entregados por los clientes, aún por la primera vez.
32. Negarse a cumplir las normas sobre el control de entrada y salida del personal, establecidas por la empresa para evitar daños y sustracciones.
33. Desacatar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la empresa o la A.R.L.
34. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
35. Disminuir, o presionar por cualquier medio la disminución del trabajo propio o de otros o de los equipos, efectuando disminución en la operación, la calidad del servicio, o los itinerarios establecidos de la empresa.
36. Consentir, recibir o exigir propinas de cualquier clase a cualquier persona o entidad que tenga negocios con la empresa.
37. Operar, usar equipos, herramientas que no se le hayan asignado con perjuicio para la empresa.
38. Violar cualquier política de seguridad de la empresa.
39. Entregar su usuario y clave de ingreso a servicios y/o sistemas de la empresa a cualquier compañero de trabajo o tercero.
40. Difamar y/o hacer comentarios a terceros que generen riesgo reputacional a la empresa sobre las actividades que desarrolla con sus clientes o sobre su gestión interna.
41. Cualquier violación de las obligaciones establecidas dentro del Artículo 50 del presente reglamento.
42. Cualquier infracción a los deberes, obligaciones o prohibiciones del presente reglamento.

CAPÍTULO XXVII

Cláusulas ineficaces

ARTÍCULO 76. - No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador

CAPÍTULO XXVIII

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ARTÍCULO 77. - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 78. - En desarrollo del propósito a que se refiere el Artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el Artículo anterior.

ARTÍCULO 79. - 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 (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), 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 laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los Artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del Artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

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

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este Artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXIX

Suspensión del contrato individual de trabajo

ARTÍCULO 80.- Por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado tales como epidemias, pandemias, entre otros que se puedan constatar y evaluar, se podrá de común acuerdo entre las partes, suspender temporalmente, la ejecución del contrato individual de trabajo mediante la suscripción de un acta en la que conste tal evento, sin que para los efectos del plazo extintivo se compute el tiempo de la suspensión. Se realiza la presente estipulación mediante el reglamento Interno de Trabajo, dado que es aquella figura jurídica que regula la relación laboral entre el trabajador y el empleador.

CAPÍTULO XXX

Espacio en familia (Ley 1857 de 2017)

ARTÍCULO 81. El empleador y el trabajador podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

ARTÍCULO 82. Con la caja de Compensación Familiar se debe gestionar una jornada semestral en la que los trabajadores puedan compartir con su familia en un espacio destinado para tal fin.

PARÁGRAFO. Sí no se llegare a lograr gestionar dicha actividad por cualquier causa, el empleador dispondrá de tiempo para que el trabajador comparta con su familia. Las partes legalizarán dicho disfrute mediante formato correspondiente.

CAPÍTULO XXXI

Publicaciones

ARTÍCULO 83. - Dentro de los quince (15) días siguientes a la suscripción del presente reglamento, el empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXXII

Seguridad de la información

ARTÍCULO 84 SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. comprometido con la gestión de la seguridad de la información establece las normas para proteger de posibles riesgos de daño, pérdida y uso indebido de la información, los equipos y demás recursos informáticos SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. define los lineamientos que se deben seguir con relación a la seguridad de la Información. Estos lineamientos están escritos en forma de política

CAPÍTULO XXXII

ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO EN LA ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 85 Soluciones Laborales Horizonte S.A.S está comprometida con la prevención y mitigación de conductas de soborno y/o corrupción, razón por la cual a ningún trabajador de Soluciones Laborales Horizonte S.A.S se le permite pagar, ofrecer, aceptar o recibir un soborno de ninguna manera.

ARTÍCULO 86 Queda prohibido:

- a) Ofrecer, pagar o dar nada de valor a un funcionario público con el fin de obtener negocios, resultados favorables, prioridad o cualquier beneficio para la compañía.
- b) Intentar inducir a un funcionario público, ya sea local o extranjero, a hacer algo ilegal o no ético.
- c) Pagar a cualquier persona cuando usted sabe, o tiene razones para sospechar, que todo o parte del pago puede ser canalizado a un funcionario público. Por lo tanto, usted deberá ser cuidadoso al seleccionar a los terceros, tales como proveedores.
- d) Establecer un fondo no registrado (“fondo con fines ilícitos”) para cualquier fin.
- e) Hacer una anotación falsa o engañosa en los libros de la compañía o en los registros financieros
- f) Ignorar, o dejar de reportar, cualquier sugerencia de un soborno.

ARTÍCULO 87 Incumplimientos y sanciones:

Será justa causa de terminación del contrato de manera unilateral y con justa causa:

- a) Incurrir en por lo menos en una de las prohibiciones contempladas en los artículos 59 y 61.
- b) Rehusarse a cumplir las medidas preventivas establecidas de soborno y corrupción.
- c) Omitir ejercer los reportes necesarios al oficial de cumplimiento.

La comisión de cualquier conducta antes relacionada y sin perjuicio de las medidas disciplinarias, la organización queda facultada para reportar la novedad a los Entes de Control correspondientes.

Trabajo en casa, home office o trabajo remoto

ARTÍCULO 88.- El Ministerio de Trabajo emitió la Circular 0021 del 17 de marzo de 2020 y Circular 0041 del 02 de junio de 2020 donde dada la emergencia sanitaria se permite el trabajo en casa de manera habitual como medida para contener la propagación del nuevo coronavirus. Por lo anterior el presente capítulo tiene como fin legalizar dicha modalidad de trabajo temporal mediante el presente Reglamento Interno de Trabajo sin perjuicio que entre las partes existan los

documentos correspondientes anexos al contrato individual de trabajo a fin de dar lineamientos precisos para la labor a desarrollar en la modalidad de trabajo en casa, home office o remoto.

CAPÍTULO XXXIII

Vigencia

ARTÍCULO 89. - El presente reglamento entrará a regir desde su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo 79 de este reglamento.

CAPÍTULO XXXIV

Disposiciones finales

ARTÍCULO 90. - Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

Dirección: calle 59 # 13 -33

Ciudad: Bogotá

Departamento: Bogotá D.C.



Representante legal

SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.

 Elaboró: Fernanda Becerra Director Jurídico	 Revisó: Andrea Villamizar Representante Legal	 Aprobó: Andrea Villamizar Representante legal
---	---	---

CONTROL DE CAMBIOS EN LA DOCUMENTACION		
FECHA DE ACTUALIZACIÓN Y NUEVA VERSIÓN	RESPONSABLE DEL CAMBIO	CAMBIOS Y NOVEDADES
23.07.2020:11	Fernanda Becerra	Actualización por parte de Fernanda Becerra: <ol style="list-style-type: none"> 1. Día de la Familia. 2. Suspensión del contrato. 3. Capítulo especial de protocolos de bioseguridad. 4. Tratamiento de datos personales. 5. Contrato de aprendizaje. 6. Causales de terminación 7. Derechos y deberes en tiempos de pandemia

		8. Trabajo en casa. 9. Teletrabajo.
23.07.2020:12	Sandra Patricia Molina C-líder de calidad	Se unifica fecha de emisión del documento y fecha de entrada en vigencia, como parte del plan de acción correctiva de la auditoría realizada por Elite Flower.
26.04.2022:13	Fernanda Becerra	En todos los capítulos se adicionó trabajo en casa y vacunación.
23.03.2023:14	Nathalie Guerrero	Cambio societario de SLH
15.08.2023:15	Victoria Veloza	Reducción Jornada Laboral Permisos sindicales Incorporación socio laboral de trabajadores Decreto 1427 de 2022
17.09.2024	Patricia Muñoz	Cambio societario, se elimina el B.I.C