

## **ACTUALIZACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO E&M ACABADOS S.A.S**

Actualizado conforme a la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), Código

Sustantivo del Trabajo y normas vigentes

### **INTRODUCCIÓN**

El presente Reglamento Interno de Trabajo se actualiza conforme a:

- ✓ Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)
- ✓ Código Sustantivo del Trabajo
- ✓ Decreto 1072 de 2015 – SGSST
- ✓ Ley 1010 de 2006 – Acoso laboral
- ✓ Leyes y jurisprudencia vigentes en Colombia

Este documento regula las condiciones laborales aplicables en E&M ACABADOS SAS formando parte integral de todos los contratos individuales de trabajo. A continuación, inicia la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, ajustados a las nuevas disposiciones legales, se aplicará a todos los trabajadores, incluyendo las nuevas modalidades de contrato como teletrabajo híbrido, móvil, transnacional, inclusion a personal discapacitado y demas normas del C.S..T

### **CAPÍTULO I**

#### **EFFECTO JURIDICO**

**ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa **E&M ACABADOS SAS** domiciliada en la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidas, tanto la Empresa como todos sus trabajadores, ya sea que estén ubicados en la ciudad de Bogotá o cualquier otra parte del país, conforme al artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo y a las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025, este reglamento hace parte integral de todos los contratos de trabajo vigentes y futuros, salvo estipulaciones más favorables para el trabajador.

### **CAPÍTULO II**

#### **EMPLEADOR Y DOMICILIO**

**ARTÍCULO 2.** E&M ACABADOS SAS con NIT # No.901.031.656-2; representada legalmente por el señor **Elias Monsalvo Contreras**, ciudadano colombiano con c.c. #18.927.556 de Auachica –Cesar, Tiene domicilio principal en la Diagonal 32 N°10- 40 Balcones De Mercurio, Interior 1 Apto. 101 De

Soacha. es el empleador responsable de la aplicación de este reglamento. Los trabajadores deberán prestar sus servicios dentro del territorio nacional, respetando las obligaciones pactadas.

### **CAPÍTULO III**

#### **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 3.** Las personas interesadas deberán presentar solicitud escrita y los documentos requeridos por la empresa, respetando los límites legales sobre datos sensibles y prohibiciones de discriminación, los siguientes documentos deberán ser allegados a la empresa para su revisión, selección y/o contratación:

- a. Hoja de vida formato SS-F-038
- b. Fotocopia simple de Cédula de Ciudadanía, extranjería o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c. Curso de trabajo seguro en alturas nivel avanzado.
  
- d. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, autorización expedida por el Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, del Defensor de Familia.
- e. Certificación laboral expedida por los dos últimos empleadores con quien haya trabajado, en la que conste el tiempo de servicio, los extremos de la relación laboral, la labor ejecutada, el motivo del retiro y el salario devengado.
- f. Dos certificaciones familiares sobre su conducta y capacidad.
- g. Certificados de estudio que demuestren la idoneidad, según sea el cargo aspirado. (Se suspende la entrega del certificado de antecedentes judiciales del aspirante al cargo)

**PARÁGRAFO No.1- Reforma laboral 2025:** Ningún proceso de selección podrá incluir prácticas algorítmicas sin supervisión humana cuando se utilicen herramientas automatizadas. Los candidatos tendrán derecho a solicitar explicación del resultado de procesos de selección basados en herramientas digitales.

**PARAGRAFO No.2-:** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo: "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo 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 del Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 1543 de 1997 Art. 21) ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2

150 de 1995).

**PARÁGRAFO No. 3:** Los Certificados, Datos e Informaciones dados por el aspirante en la solicitud se consideran recibidos bajo la presunción de ser ciertos, por consiguiente cualquier inexactitud de ellos o alteración, se tendrán como falsedad tendientes a obtener su admisión o un provecho indebido, con las consecuencias legales correspondientes.

**PARÁGRAFO No. 4:** El Aspirante deberá presentar exámenes sicométricos, de aptitud y capacidad que se formulen con el fin de apreciar sus conocimientos, habilidades y comportamientos para el cargo aspirado, sin que ello implique la existencia de relación laboral alguna.

## CAPITULO IV

### PERÍODO DE PRUEBA -Ajustado a la Reforma 2025

**ARTÍCULO 4.** El período de prueba deberá constar por escrito. Para contratos a término fijo, el período de prueba será máximo el 20% del término pactado. Para **contratos a término indefinido, su duración máxima será de dos (2) meses;** n caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T)

**PARAGRAFO No. 1.** (Ley 2466/2025): En todo proceso de terminación del contrato durante el **período de prueba deberá respetarse un procedimiento mínimo de comunicación, garantizando el debido proceso formal simplificado.**

**PARAGRAFO No.2.** El período inicial de prueba tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

**ARTÍCULO 5.** Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 6.** Derechos laborales en periodo de prueba: Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones sociales y deben ser afiliados a la seguridad social desde el inicio de la relación laboral. (artículo 80, C.S.T.).

## CAPÍTULO V

### CONTRATOS LABORALES Y CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 7.** **E&M ACABADOS S.A.S** podrá celebrar contratos Laborales y contrato de aprendizaje conforme a la Ley 789 de 2002 y las modificaciones introducidas por la Reforma Laboral ley 2466 de 2025

**PARÁGRAFO No. 1:** La nueva legislación laboral colombiana establece como regla general A) Contrato a término **INDEFINIDO**; B) Contrato a término fijo, el cual podrá celebrarse por un **máximo de cuatro años**, y su duración empezará a contarse desde la promulgación de la ley. Todos los contratos laborales deberán constar por escrito; C) Contrato a obra o labor; D) Contrato de Aprendizaje; E) Modalidades de teletrabajo autónomo, híbrido, móvil, transnacional, plataformas digitales; F) Inclusión en el rol laboral a personas con discapacidad sin discriminación.

**PARÁGRAFO No. 2:** Contrato De Aprendizaje: Los aprendices podrán ser estudiantes técnicos, tecnólogos, universitarios o de educación media, siempre que la actividad formativa esté relacionada con el objeto de la empresa; serán afiliados al sistema De Seguridad Social Integral a todos los organismos y contarán con cobertura de conformidad a la ley 100/93

**ARTÍCULO 8.** El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito e incluir: la Identificación del aprendiz, programa de formación, obligaciones, duración, condiciones de la etapa lectiva y práctica, apoyo de sostenimiento y firma de las partes. **ARTÍCULO 12.** La falta de formalización escrita del contrato convierte la relación en contrato laboral, con todas sus prestaciones legales.

**ARTÍCULO 9. (Modificado Ley 2466/2025).** Durante la etapa lectiva, el aprendiz recibirá un apoyo económico equivalente al 75% del salario mínimo mensual; durante la etapa práctica, recibirá 100% del salario mínimo mensual, siendo esta una modificación obligatoria a partir de la Reforma 2025, para efecto de contratación debe cumplir con los siguientes puntos:

1. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
2. Profesión u oficio que es materia del aprendizaje, programa de estudio al que pertenece el aprendiz y duración del contrato.
3. Obligación del empleador y del aprendiz.
4. Apoyo económico de sostenimiento que otorgará la empresa mensualmente al aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato en monto que no puede ser inferior a establecido en el Art. 30 de la ley 789 de
5. Condiciones del trabajo, duración del contrato y periodos de estudio.
6. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes.

**ARTÍCULO 10.** El aprendiz deberá asistir a su formación, cumplir sus responsabilidades académicas y respetar las normas del empleador; además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento académico durante todo el tiempo que dure el contrato de aprendizaje.

**ARTÍCULO 11.** La empresa garantizará condiciones de formación adecuadas y preferencia para vinculación laboral cuando se generen vacantes relacionadas con el área aprendida.

**ARTÍCULO 12.** El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años, de acuerdo con la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 13.** El apoyo económico de sostenimiento mensual pactado y pagado por la empresa al aprendiz o cualquier otra erogación económica que sea recibida por éste en desarrollo del contrato de aprendizaje nunca será constitutivo de salario

**ARTÍCULO 14.** Los trabajadores accidentales o transitorios son aquellos que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos e igualmente a todas las prestaciones de ley. (Artículo 6, C.S.T.).

## CAPÍTULO VI

### JORNADA DE TRABAJO (Modificado según Reforma 2025)

**ARTÍCULO 15.** La jornada máxima legal será de 44 horas semanales en 2025, distribuidas de común acuerdo entre empleador y trabajador. A partir de 2026, la jornada será de 42 horas semanales, según el cronograma gradual adoptado por la Ley 2466 de 2025.

#### Distribución de la Jornada Laboral

- Puede distribuirse entre 4 y 9 horas diarias, sin afectar el día de descanso obligatorio.
- La empresa podrá implementar jornadas flexibles según necesidades operativas.

1°. **Jornada Nocturna:** La jornada nocturna inicia a las 7:00 p.m., con recargo nocturno legal.

2°. **Jornada Dominical y Festiva:** Los recargos serán: - 80% desde julio 2025 - 90% desde julio 2026 - 100% desde julio 2027

3°. **Los recargos serán:** - 80% desde julio 2025 - 90% desde julio 2026 - 100% desde julio 2027

4°. **Descanso para actividades formativas:** Se respetará lo establecido por el Art. 21 de la Ley 50 de 1990 cuando la empresa cuente con más de 50 trabajadores.

**ARTÍCULO 16. Horario:** Los horarios establecidos corresponden a un aspecto general pero estos serán modificados tomando en consideración las necesidades de la empresa de acuerdo a su objeto social y tal como se establece en los contratos de trabajo; Ley 2466 DE 2025 ; Legislación laboral colombiana, C.S.T. sobre la Jornada Laboral Flexible tal como se establece en el presente capítulo.

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

### **Personal Administrativo**

DÍAS LABORABLES: Lunes a Viernes

HORARIOS: 07:00 am a 4:30 pm

### **Personal Operativo**

DÍAS LABORABLES: Lunes a Viernes / Sábado

- **Horarios:** Horario establecido de ingreso a las 07:00 am y salida a las 04:30 pm y días sábados ingreso a las 07:00 am y salida a las 11:00 am (Acuerdo bilateral por necesidad y exigencia del contratante de empresa: los trabajadores deben ingresar a obra a las: 06:45 am a 07:00 am tiempo destinado al alistamiento)
- **Hora De Almuerzo.** La hora como el tiempo de almuerzo será establecida desde las 12:00 a la 1:00 pm
- **Break – Pausas Activas:** Los descansos de los colaboradores a media mañana y media tarde son de 15 minutos que corresponden de 9:00 a 9:15 am y de las 3:00 a 3:15 pm

**PARÁGRAFO 1:** Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789/02 y ley 2466/2025 reforma laboral

**PARÁGRAFO 2:** La jornada ordinaria de trabajo será la que el trabajador se obligue a laborar; para el cargo estipulado, en los turnos y dentro de la horas señaladas por el empleador, pudiendo éste hacer ajustes o cambios de horario de acuerdo con las necesidades comerciales como condiciones del sitio de trabajo donde preste el servicio personal el trabajador.

**PARAGRAFO 3: JORNADA ESPECIAL** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando NO exceda de (44) horas a la semana.

**PARAGRAFO 4. JORNADA LABORAL FLEXIBLE :**El empleador y el trabajador podrán acordar 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 éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro semanales (Ley2466 de 2025); ley 2101 de 2021

## **CAPÍTULO VII**

### **Horas Extras Y Trabajo Nocturno - Modificado Por La Reforma Laboral Ley 2466/2025**

**ARTÍCULO 17. El Trabajo ordinario:** será en horario entre 6:00 a.m. y 7:00 p.m y Trabajo nocturno: entre 7:00 p.m. y 6:00 a.m., con recargo nocturno del 35%

**PARÁGRAFO No.1:** La empresa de conformidad con la nueva reforma laboral implementara el registro diario de horas extras, tiempo suplementario en forma personalizada para cada empleado e informara al empleado la relación y contabilización de horas extras que labore en forma permanente

**ARTÍCULO 18.** El trabajo suplementario es aquel que excede la jornada semanal vigente o la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal, es decir el que sobrepase las cuarenta y cuatro (44) horas a la semana de conformidad a la ley 2101/2021, ley 2466/2025, (Artículo 159 C.S.T.).

**PARÁGRAFO No. 1:** 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 de conformidad con el artículo 162 del código sustantivo del trabajo; a los trabajadores de dirección, manejo y confianza, el empleador debe reconocerles los dominicales y festivos en igual forma que laboren.

**ARTÍCULO 19. Tasas y liquidación de recargos – Art. 168, Art. 24 de la Ley 50/ 90, Decreto 2351/65: Reforma laboral.** Recargos: - Hora extra diurna: 25% adicional. - Hora extra nocturna: 75% adicional. - Hora dominical/ festiva: según incrementos progresivos de la Reforma 2025 Las horas extras deberán ser autorizadas previamente por el Señor DIDIER ----- (citar el cargo), de acuerdo a la sección de cálculo y registro de horas extras que establece:

Tabla de Registro - Calculo horas extras, recargos y nocturnas (reforma laboral 2025)

Concepto	Base legal	Recargo (%)	Formula
Extra Diurna	Art. 168 C.S.T	25%	Valor hora × 1.25
Hora Extra Nocturna	rt. 168 C.S.T.	75%	Valor hora × 1.75
Hora Nocturna Ordinaria	Ley 2466/2025	35%	Valor hora × 1.35
Dominical/Festivo 2025	Ley 2466/2025	80%	Valor hora × 1.80
Dominical/Festivo 2026	Ley 2466/2025	90%	Valor hora × 1.90
<b>Dominical/Festivo 2027</b>	<b>Ley 2466/2025</b>	<b>100%</b>	<b>Valor hora × 2.00</b>
Valor Hora Ordinaria	Art. 168 C.S.T.	-	salario mensual / 240
Límite Horas Extras	Ley 50/1990	-	Máx. 2 diarias/12 Semanales

**ARTÍCULO 20.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice la persona encargada que en el RIT y en vigencia del contrato será el señor **Didier Cadena – Encargado De Obra y previamente Verificado el registro por El Señor Christian González -Administrador** los trabajadores de acuerdo con lo establecido

## CAPÍTULO VIII

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS- RECARGOS PRESTACIONES SOCIALES

**ARTÍCULO 21.** El salario es la remuneración fijada por la empresa conforme a las normas laborales vigentes. Incluye pagos ordinarios, recargos, prestaciones sociales y beneficios establecidos por ley

**PARÁGRAFO No. 1.** Si el empleado labora un día de descanso obligatorio, tendrá derecho al recargo del 100% sobre el salario ordinario, pero no se aplicara si el descanso coincide con otro descanso remunerado, es decir si ya se compenso

**PARÁGRAFO No. 2. Progresividad: de recargo LEY 2466 de 2025:**

- 1) Desde julio 1°. 2025 el recargo será del 80%
- 2) Desde 1°. Julio 2026 el recargo será del 90%
- 3) Desde 1° de julio de 2027 el recargo llegara al 100%(pago doble por hora trabajada)

**PARÁGRAFO No. 3.** Registro De Horas Extras y acuerdos: La empresa llevara un registro detallado de las horas extras que labore el trabajador (previa autorización de la persona delegada); y mediante acuerdo,, acta o mediante otro si al contrato, por escrito podrán convenir el día descanso. La empresa no podrá imponer unilateralmente cambios en el descanso semanal.

**PARÁGRAFO No. 4.** Los días de fiesta nacionales establecidos en la ley serán días de descanso remunerado obligatorio

**ARTÍCULO 22** El salario no podrá ser inferior al salario mínimo mensual legal vigente ni al pactado contractualmente y la empresa debe dar aviso sobre trabajo dominical, previo acuerdo con el empleado; cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.) y ley 2466/25

**ARTÍCULO 23.** La empresa efectuará los descuentos autorizados por ley, y garantizará el pago puntual en las fechas establecidas.

**ARTÍCULO 24.** La empresa reconocerá y pagará las prestaciones sociales: primas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y dotación, conforme al Código Sustantivo del Trabajo

**ARTÍCULO 25.** Para trabajadores de plataformas o tareas digitales, la aportación a seguridad social se realizará según la Reforma Laboral 2025: 40% trabajador – 60% empresa en salud y pensión, y 40% empresa en riesgos laborales.

**ARTÍCULO 26.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y **días de fiesta** que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral colombiana: 1º y 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983)

**PARÁGRAFO No. 1.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. (Parágrafo 1º artículo 26 Ley 789 de 2002).

**ARTÍCULO 27.** 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.).

## **CAPITULO IX**

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 28.** 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.).

**ARTÍCULO 29.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

**ARTÍCULO 30.** 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 31.** La compensación de vacaciones puede operar conforme a la Ley 1429 de 2010 por solicitud del empleado, siempre y cuando haya un mutuo acuerdo entre las partes, el cual tiene como punto de referencia la política laboral de la organización sobre el derecho o el beneficio de vacaciones.

**ARTÍCULO 32.** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza y extranjeros (artículo 190, C.S.T.).

**ARTÍCULO 33.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTÍCULO 34.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

**PARÁGRAFO No.1.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

## **CAPITULO X**

### **PERMISOS y LICENCIAS (Reforma Laboral 2025)**

**ARTÍCULO 35.** La empresa concederá a sus trabajadores de manera obligatoria los permisos necesarios para: el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, compromisos escolares de hijos menores. Permisos por **procesos administrativos o judiciales**. - **Permisos especiales por violencia basada en género, permisos médicos, citas con especialistas**, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el desarrollo del objeto social de la empresa. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada por el empleado, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias pero el empleado debe tener presente su compromiso y responsabilidad con la empresa a fin de tratar de ser lo más oportuno posible para no causar perjuicios.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los compañeros de trabajo.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).
4. Además de reconocer cinco (5) días hábiles y remunerados por licencia de luto conforme a la ley 1280 de enero de 2009; también se reconocen ocho (8) días hábiles y remunerados por licencia de paternidad por la Ley María C-174 del 2009 y C-633 del 2009; siempre y cuando, en estos dos casos, el trabajador cumpla con los requisitos y /o condiciones que establezca la ley.
5. Permiso para citas médicas y requisitos: El empleado debiera aportar en forma oportuna carta de solicitud de permiso, copia de soporte

## **CAPÍTULO XI**

### **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.**

**ARTÍCULO 36.** Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, 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.
3. 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, en los términos del artículo 96 de la Ley 223 de 1995 y de acuerdo con el procedimiento de depuración de salario establecido.
4. 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%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

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

**ARTÍCULO 38.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

**PARAGRAFO No. 1. Periodo de pago:** El pacto de remuneración es quincenal

**ARTÍCULO 39.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice el por escrito así:

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

## **CAPÍTULO XII**

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

**ARTÍCULO 40.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 41.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la EPS y/o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 42.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 43.** 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 ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 44.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular, a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO No.1:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 45.** En caso de accidente de trabajo, el **EMPLEADO** en el evento que sea viable deberá informar inmediatamente al Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, quien a su vez ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios a los integrantes de la brigada de emergencia y reportará el accidente de trabajo a la ARL respectiva, quien le dará las indicaciones pertinentes. Si el evento es de gravedad y no se puede seguir el protocolo mencionado, se buscará por cualquier medio la intervención de la brigada de emergencia.

**ARTÍCULO 46.** Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales, a la entidad promotora de salud, y al Ministerio de trabajo en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes; en caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador está obligado a comunicarlo inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno; caso en el cual la empresa debe rendir el reporte inmediato a la ARL. En caso de incapacidad, indicará a su jefe inmediato, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 47.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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

**ARTÍCULO 48** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 o normas que regulen el Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## **CAPÍTULO XIII**

### **PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO (Reforma 2466/2025)**

**ARTÍCULO 49.** Todo procedimiento disciplinario deberá cumplir el debido proceso reforzado exigido por la Ley 2466/2025. Etapas obligatorias:

1. Comunicación escrita de apertura.
2. Indicación de hechos y normas presuntamente violadas.
3. Traslado de pruebas.
4. Derecho a presentar descargos.
5. Práctica de pruebas (si aplica).
6. Decisión motivada.
7. Derecho a apelación.

**PARÁGRAFO No.1:** Principios rectores del procedimiento disciplinario: El proceso disciplinario se regirá por los principios constitucionales y legales aplicables al ámbito laboral, conforme a: Artículo 29 de la Constitución Política de Colombia y a la Ley 2466 de 2025 (T-658/1998, T-720/2008, T-431/2011, T-734/2013, SU- 049/2017); Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (SL-3970/2019, SL-1132/2020, SL-1680/2021)

**PARÁGRAFO No.2:** Principios:

- a. Debido proceso.
- b. Presunción de inocencia.
- c. Contradicción y defensa.
- d. Publicidad.
- e. Proporcionalidad.
- f. Doble instancia.
- g. Favorabilidad.

**PARÁGRAFO No. 3:** Inicio formal del proceso disciplinario; el proceso se abrirá mediante comunicación escrita con:

1. Hechos investigados.
2. Normas presuntamente vulneradas.
3. Plazo para descargos.
4. Derechos del trabajador.

**PARÁGRAFO No.4:** Citación a audiencia de descargos, la empresa notificara al empleado con un plazo mínimo: tres (3) días hábiles. El trabajador puede presentar descargos, pruebas, solicitar pruebas y asistir con abogado o representante sindical.

**PARÁGRAFO No.5** Práctica de pruebas - La empresa valorara y practicara pruebas pertinentes.  
**Parágrafo No. 6:** Cierre de investigación; concluida la etapa probatoria, la empresa cerrará formalmente la investigación

**PARÁGRAFO No.7:** Decisión de primera instancia; la decisión será escrita y motivada, indicando:

1. Pruebas valoradas.
2. Responsabilidad.
3. Norma violada.
4. Sanción.
5. Derecho a apelar (mínimo 3 días hábiles).

**PARÁGRAFO No. 8:** Recurso de apelación – Segunda instancia

La decisión será resuelta por autoridad imparcial distinta. Debe ser escrita, motivada y notificada.  
Parágrafo No. 9: Amonestación, suspensión o terminación del contrato con justa causa previa garantía del debido proceso

**PARÁGRAFO No. 10:** Archivo y reserva

**ARTÍCULO 50.** Toda sanción sin este procedimiento será nula.

**CAPITULO XIV****PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 51.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

- j. Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.
- k. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
- l. Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
- m. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Empresa.
- n. Observar estrictamente las disposiciones de la Empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento y demás procedimientos internos de la empresa.
- o. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas por la Empresa.
- p. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
- q. Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de la Empresa.
- r. Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de ésta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la Empresa o de terceros.
- s. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la empresa los requiera, utilizar la dotación suministrada.
- t. Atender a las indicaciones que la Empresa haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
- u. Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes proveedores o contratistas de la Empresa y a sus trabajadores.
- v. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la Empresa.
- w. Participar en las actividades y apoyar al empleador en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- x. Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

## CAPÍTULO XV

### ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 52.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Representante legal, Gestion Humana, Departamento sst, jefes de área.

**PARÁGRAFO No.1.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa solo el Representante legal.

### ORGANIGRAMA DE E&M ACABADOS S.A.S

**EMPRESA : E&M ACABADOS S.A.S.**

└─ **GERENTE: Elias Monsalvo Contreras**

└─ **RECURSOS HUMANOS Y COMITÉ CONVIVENCIA: CHRISTIAN GONZALO PLAZAS**

└─ **ENCARGADO DE OBRA: DIDIER CADENA**

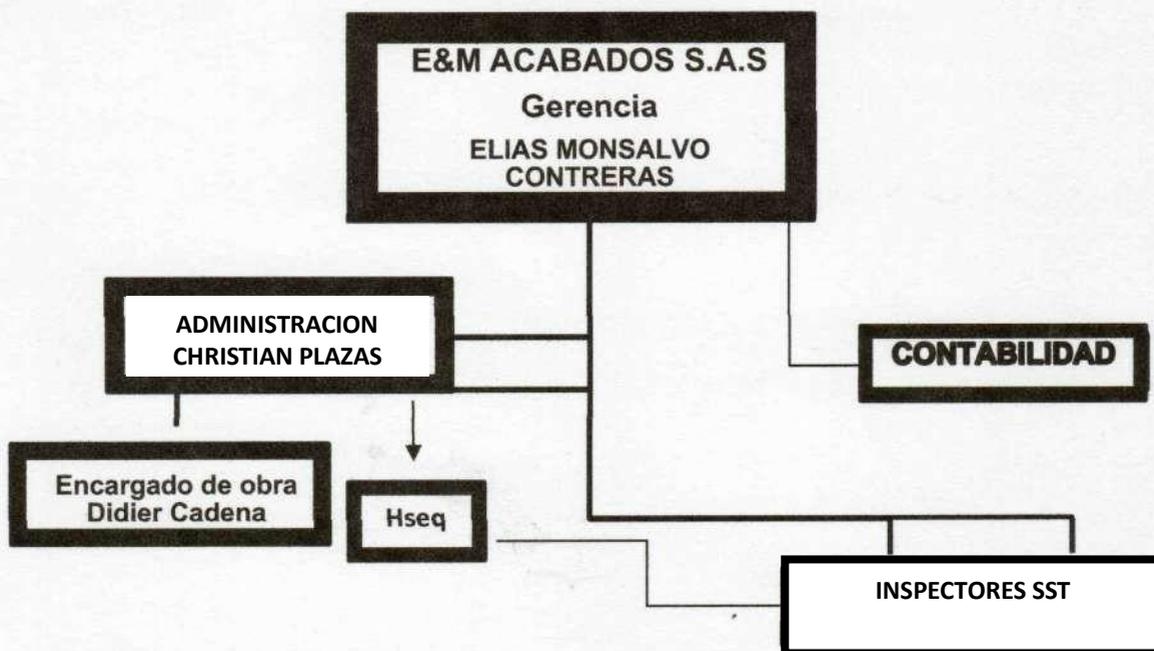
└─ **OPERARIOS: PINTORES, LAVADORES. AYUDANTES, OFICIALES**

└─ **SISOS (HSEQ) – Dos (2) SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### 3. Autoridad y Subordinación

4.

1. El Gerente es la máxima autoridad administrativa y jerárquica de la empresa.
2. El área de Recursos Humanos - Administrador depende directamente del Gerente y ejerce funciones de coordinación, control y supervisión sobre el Encargado de Obra y los profesionales **e inspectores sst**
3. El Encargado de Obra ejerce autoridad directa sobre los Operarios-empleados, quienes deberán acatar las instrucciones impartidas conforme a la ley, el contrato de trabajo y el presente Reglamento Interno



## CAPÍTULO XVI

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

**ARTÍCULO 53.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

**ARTÍCULO 54.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, entre otros, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. 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.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
7. Trabajos en cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
8. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
9. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
10. Las demás que señalen en forma específica las normas laborales y/o reglamentos del Ministerio del Trabajo.

**PARÁGRAFO No.1.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del 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 del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la infancia y la adolescencia- y Resolución 1677 de mayo 16 de 2008). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de diecisiete (17) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, quedando a cargo del empleador velar por las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente (artículo 114 Ley 1098 de 2006).

## CAPÍTULO XVII

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 55.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Generar una PLANILLA de registro de horas extras y llevar al día los registros con acceso y/o copia al trabajador
11. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados legales, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora durante el período de

gestación ni dentro de la licencia de maternidad en los términos establecidos por el legislador o, que si acude a un preaviso, éste expire en vigencia de estos.

13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
16. Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo al interior de la empresa conforme a la Ley 884 de 2012.
17. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012.
18. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.
19. Establecer las política para dar cumplimiento y aplicabilidad a la ley 1616 de 2013 que establece la salud mental en Trabajo.
20. Establecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecido en el decreto 1443 de 2014.

#### **ARTÍCULO 56.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. A cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador e igualmente con el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo implementado.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Atender adecuadamente a los usuarios o clientes de la firma, de acuerdo con los códigos, procedimientos, manuales e instrucciones del **EMPLEADOR**.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
11. Avisar a la empresa específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.
12. Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la empresa procederá a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias que considere viables.
13. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. que pertenezcan a la empresa y que corresponden a la responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.
14. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo de la trabajadora, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad.
15. Utilizar los elementos de protección individual que la Empresa suministra de acuerdo con los factores de riesgo.
16. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el área de Personal.
17. Informar todo incidente por leve que sea al jefe inmediato o supervisor o a la dirección de Recursos Humanos o a la Asistente de Gerencia.
18. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la institución respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.
19. Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
20. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Empresa.
21. No dar o autorizar la clave personal entregada por la Empresa, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación del mismo.
22. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.

23. Asistir a todas las capacitaciones programadas por la ARL y/o el Sistema de Gestión en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 57..** Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c. El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
  - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel 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 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 58..** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de los centros de trabajo u oficinas, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado embriaguez, con aliento a licor –tufo- o en condiciones de alicoramamiento o, de haber ingerido o ingerir, o poseer bebidas embriagantes, drogas enervantes o de cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo o llegar a prestar sus servicios aún bajo el efecto de alguna de estas sustancias, o presentarse de cualquier forma en un estado inadecuado aún por la primera vez, esto en razón al manejo constante y atención directa de clientes de acuerdo al objeto social de la empresa.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo 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. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Usar teléfonos celulares, equipos reproductores de música, audífonos y cualquier otro equipo, elemento o sistema distractor en el lugar o sitio de trabajo dentro de la jornada laboral.
10. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los clientes o circunstancia análogas pertenecientes al **EMPLEADOR**.
11. Expresamente se prohíbe a los empleados que dispongan de los equipos, mercancía y los elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros ya que lo anterior representa un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del empleador. De manera especial se hace mención a las políticas comerciales que benefician a los clientes.
12. Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.

## CAPÍTULO XVIII

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 59.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

- a. **ARTÍCULO 60..** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:
- b. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- c. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- d. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa 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.
- e. La violación leve 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.

**PARAGRAFO No. 1:** La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones, las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

**ARTÍCULO 61.** Constituyen **FALTAS GRAVES** con aplicación de lo establecido en el en su artículo 7mo, literal A, las siguientes:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar oportunamente a la empresa sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.

4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa; por cuarta vez.
  - a. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
  - b. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
5. No tratar a sus compañeros y superiores con respeto, de igual manera a los clientes de la compañía y al público en general;
6. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la empresa;
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
9. 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 elementos, edificios, talleres o salas de trabajo;
10. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la empresa;
11. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la empresa;
12. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
13. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
14. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
15. Acoso sexual a compañeros y compañeras.
16. Fingir una enfermedad, accidente o situación.
17. Realizar otros trabajos durante la jornada laboral

### **Otros incumplimientos.**

- Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

### **Clases De Sanciones**

El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves. La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

## **CAPITULO XIX**

### **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

**ARTÍCULO 62.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

a) Notificación de apertura de proceso disciplinario, indicando los hechos, cargos b) Traslado de pruebas c) Practica de pruebas d) Diligencia de descargos d) cierre de proceso disciplinario e) Decisión.

## **CAPÍTULO XX**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 63.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Departamento de Gestión Humana y Gerencia; área competente quienes resolverán con justicia y equidad

**ARTÍCULO 64.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el empleado o empleados pueden recurrir a las instancias superiores de acuerdo al orden jerárquico establecido, con excepción de los funcionarios directivos señalados como facultados para imponer sanciones, ya que no pueden ser juez y parte.

**PARÁGRAFO No.1** En la empresa **E&M ACABADOS SAS.**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## CAPÍTULO XXI

### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN -DE LA LEY 1010 DE 2006

**ARTÍCULO 65.** Definición. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006, art. 2).

**ARTÍCULO 66.** Modalidades del Acoso Laboral. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales de conformidad con lo establecido en el Art. 2 de la Ley 1010 de 2006:

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

**ARTÍCULO 67.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 68.** 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, resolución 2646 de 2008, resolución 652 de 2012 y resolución 1356 de 2012, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio:

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

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

a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

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

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

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

**ARTÍCULO 69.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral" delegara al señor **Christian Gonzalez Plazas- Administrador - Área de Gestión Humana**

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 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá cada tres meses (Trimestral), a fin de revisar la gestión realizada, documentos, debido proceso por 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. 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 XXII**

### **LINEAMIENTOS MINIMOS A IMPLEMENTAR DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA LA PREPARACIÓN, RESPUESTA Y ATENCIÓN DE CASOS DE ENFERMEDAD POR COVID-19**

**ARTÍCULO. 70:** Definición de COVID-19, cómo se trasmite y cuáles son los síntomas: Los coronavirus (CoV) son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones. El COVID-19, que se ha descubierto recientemente, causa una infección respiratoria, la mayoría de las personas (alrededor del 80%) se recupera sin necesidad de realizar ningún tratamiento especial. La enfermedad puede propagarse de persona a persona a través de las gotículas procedentes de la nariz o la boca que salen despedidas cuando una persona infectada tose o exhala. Estas gotículas caen sobre los objetos y superficies que rodean a la persona, de modo que otras pueden contraer la COVID-19 si palpan estos objetos o superficies y luego se tocan los ojos, la nariz o la boca. También pueden contagiarse si inhalan las gotículas que haya esparcido una persona con COVID-19 al toser o exhalar.

**PARÁGRAFO No.1:** CORONAVIRUS “Covid-19” conforme a las orientaciones impartidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, el Instituto Nacional de Salud, el Ministerio del Trabajo, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo que corresponde a Gestión, acorde con el numeral 5 del Artículo 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015 y en concordancia con lo establecido en los artículos 21, 22, 56, 57, 58, 59, 62, 84 y 91 del Decreto 1295 de 1994, este último modificado y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, el Título III de la Ley 9 de 1979 en especial los artículos 80, 81 y 82, la empresa E&M ACABADOS S.A.S activa e implementa en materia de promoción, prevención al ambiente laboral por 1. Riesgo a exposición directa; 2. Riesgo de exposición indirecta y 3. Riesgo a exposición intermedia.

**PARÁGRAFO No. 2:** acción inmediata frente a riesgo y sospecha de COVID-19

- a. Capacitar al líder del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo frente al reconocimiento de signos de alarma y sintomatología asociada con la enfermedad Covid-19.
- b. Los empleados deben informar oportunamente al encargado de gestión de seguridad y salud en el trabajo y jefe inmediato sobre cualquier síntoma de alarma (tos, gripe, fiebre, dolor muscular, afectación respiratoria etc.) propio o de su núcleo familiar a fin de proteger y evitar riesgo a trabajadores y demás personal con quienes tengan contacto.
- c. Se establece un canal de contacto vía electrónica exclusiva para recibir del empleado toda información y documentación relacionada con el contagio de Covid-19 el email [reportecovidmaprycon@hotmail.com](mailto:reportecovidmaprycon@hotmail.com) de igual forma a través de este correo se informará a las entidades promotoras de salud y a la Secretaria Distrital de salud los datos de contacto del trabajador afectado con el objeto de atender de forma prioritaria al empleado y diagnosticar a tiempo la enfermedad Covid -19.
- d. En caso de detectar en la empresa la Covid -19, el empleador procederá a dar aplicación a los protocolos, procedimientos y lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, con relación a la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por el COVID-19 conforme a la gestión de seguridad en salud en el trabajo.
- e. El empleador en forma permanente suministrará y pondrá a disposición de los empleados la información necesaria y clara sobre temas relacionados con orientación, acciones y recomendaciones para atención inmediata de Covid- 19.
- f. El empleador suministrara a los empleados todos los elementos de protección personal (gel, tapabocas, alcohol etc) según las recomendaciones específicas de conformidad con los lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, para la prevención del contagio, promover el distanciamiento físico y ventilación en los lugares de trabajo.
- g. Los empleados deben reforzar medidas de limpieza, prevención y autocuidado en los centros de trabajo, en el ámbito familiar y social.
- h. La empresa realizara jornadas de limpieza, desinfección de herramientas y áreas de trabajo.

**PARÁGRAFO No. 3:** acciones de responsabilidad de los trabajadores:

- a. Asistir a capacitaciones sobre prevención de la enfermedad, uso adecuado de elementos personales, lavado de manos.

- b. Informar al empleador de síntomas de alarma relacionados con la enfermedad Covid- 19.
- c. Asistir a la EPS a la cual este afiliado en caso de presentar sintomatología asociada con la enfermedad Covid-19.
- d. Acatar todas y cada una de recomendaciones de la empresa y los profesionales de la salud.
- e. Poner en práctica todas las medidas de auto- cuidado.

**PARÁGRAFO No.4:** La empresa para dar alcance a las resoluciones e implementación ordenada por el Ministerio De Protección Social ha actualizado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) realizando identificación y control del riesgo teniendo en cuenta el esquema de jerarquización de riesgos según Decreto 1072 de 2015 donde pueda existir mayor riesgo de exposición a COVID-19

**ARTÍCULO 71.** Acciones sancionatorias ante incumplimiento a las medidas de prevención por parte del trabajador. Teniendo en consideración las medidas preventivas sanitarias adoptadas por el Ministerio de Salud y Protección Social y en cumplimiento a la Resolución Numero 380 de 2020 la violación e inobservancia de las medidas de prevención, dará lugar a sanciones penales y pecuniarias previstas en los artículos 368 del código penal y 2.8.8.1.4.21 del Decreto 780 del 2016, o la norma que sustituya, modifique o derogue, respectivamente

## **CAPITULO XXIII**

### **SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES LABORALES**

**ARTÍCULO 72.** Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. **Objeciones al reglamento de trabajo.** La empresa publicará en forma física en la Diagonal 32 N°10- 40 Balcones De Mercurio, Interior 1 Apto. 101 De Soacha, y de manera virtual en la **web** de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. La Organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 ó 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el

empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

## **CAPITULO XXIV**

### **PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 73.** Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. Una vez cumplida la obligación del artículo 120 del C.S.T, el empleador debe publicar el reglamento interno del trabajo en medio virtual, en la web de la empresa: y mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos

## **CAPÍTULO XXV**

### **VIGENCIA**

**ARTÍCULO 74.** El presente Reglamento entrará a regir (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

## **CAPÍTULO XXVI**

### **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 75.** 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.

## **CAPÍTULO XXVII**

### **CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 76.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).



**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA  
SALUD EN EL TRABAJO SG -SST  
E&M ACABADOS SAS  
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**Código:** SS-D-004

**Versión:** 003

**Fecha:** 01/01/2025

**Página** 35 de 35

**FECHA:** ---/01/2026

**DIRECCIÓN:** Diagonal 32 N°10- 40 Balcones De Mercurio, Interior 1 Apto. 101 De Soacha.

Soacha -- Cundinamarca

---

**ELIAS MONSALVO CONTRERAS**  
**REP LEGAL**

