

CAPÍTULO I. Preámbulo:

ARTICULO 1º- El presente reglamento interno de trabajo prescrito por APUNTO S.A.S, empresa que tiene por objeto la prestación de cualquier tipo de servicio a las entidades del orden nacional e internacional, inherente al desarrollo de las operaciones industriales y empresariales de producción, mantenimiento y actividades conexas. Domiciliada en la Calle 17 No. 42A - 54, de la ciudad de Bogotá D.C. 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.

CAPÍTULO II. Condiciones de admisión

ARTICULO 2º - Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa APUNTO S.A.S, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso
- b) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiera estudiado.

PARAGRAFO —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 de formatos o cartas de solicitud de empleo “ datos acerca del estado civil de las persona, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan” (Ley 13/1972 art 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (de art. 43 C.N., arts. 1º y 2º, convenio N° 111 la OIT, resolución 3941 de 1994 del Ministerio del trabajo), el examen de sida (Decreto 559/1991, art. 22, ni la libreta militar (Decreto 2150/1995, art.111).

Período de prueba:

ARTICULO 3º- La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo 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 (Código sustantivo del trabajo, art. 76).

ARTICULO 4º- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Código sustantivo del trabajo, art. 77, núm.1º).

ARTICULO 5°- 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 entre un mismo empleador y trabajador se celebran contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Ley 50/ 1990, art. 7°).

ARTICULO 6°- 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 del empleador, 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 (código sustantivo del trabajo, art. 80).

CAPÍTULO III. Trabajadores accidentales o transitorios

ARTICULO 7°- Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de ley (Código sustantivo del trabajo, art. 6°).

CAPÍTULO IV. Horario de trabajo

ARTICULO 8°- Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

Días laborales. (Ejemplo: los días laborales para el personal administrativo son de lunes a viernes y para el personal operativo lunes a sábado según programación de turno, incluye trabajo dominical que no exceda dos domingos al mes).

Ejemplos

Personal administrativo Lunes a Viernes

Mañana: 7:00a.m a 12:00 p.m.

Hora de almuerzo

12:00 m a 1:00 p.m

Tarde

1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Personal operativo: por turnos rotativos Primer turno

6:00a.m. a 2:00 p.m.

Segundo turno

2:00 p.m. a 10:00 p.m.

Tercer turno

10:00 p.m. a 6:00 a.m.

Personal operativo: por turnos rotativos según zona del país Primer turno

11:00 p.m. a 7:00 a.m.

Segundo turno

7:00 a.m. a 3:00 p.m.

Tercer turno

3:00 p.m. a 11:00 p.m.

Con periodo de descanso de quince minutos

PARAGRAFO 1º- Se define expresamente que el personal operativo, debe llegar a su sitio de trabajo quince minutos antes de la hora de entrada dependiendo el turno programado, la llegada después de esta hora, se entenderá como tarde.

PARRAGRAFO 2º - Jornada laboral flexible. (Ley 789/2002, art. 51) modifíco el inciso primero del literal C), incluyó el D) artículo 161 del código sustantivo del trabajo.

- a. 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 el respectivo turno no exceda de seis (6) horas a la semana.
- b. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo seis (6) 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 ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (Ley 789/2002, art.51).

PARAGRAFO 3 - De conformidad con la Ley 2101 de 2021, la disminución de la jornada laboral ordinaria se podrá implementar de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley (julio 15 de 2021) se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales. Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales. A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.

CAPÍTULO V. Las horas extras y trabajo nocturno

ARTICULO 9º- Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del código sustantivo de trabajo quedara así:

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.).

ARTICULO 10. - Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede el máximo legal (Código sustantivo del trabajo, art. 159).

ARTICULO 11. - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del código sustantivo del trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del ministerio de la protección social o de una autoridad delegada por este (decreto 13/1967, art.1º).

ARTICULO 12. - Tasas y liquidaciones 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 20 literal c) de la ley 5 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un cargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (ley 50/ 1990, art.24).

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

ARTICULO 13. - La empresa 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 11 de este reglamento.

PARAGRAFO 1°. - En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos

(2) horas diarias y diez (10) semanales.

PARAGRAFO 2°. - Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) 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.

CAPITULO VI. Días de descanso legalmente obligatorios

ARTICULO 14. - Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. 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 (ley 51/1983, art. 1).

PARAGRAFO.1°. - 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 (ley 50/1990, art.26, núm. 5°).

PARAGRAFO 2°. - Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (ley 50/1990, art.28).

PARAGRAFO 3°. - trabajo dominical y festivo. (Ley 789/2002, art.26) modificó artículo 179 del código sustantivo del trabajo.

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 solo tendrá derecho al trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990 (Ley 789/2002, art. 26).

PARAGRAFO. 3.1. - 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. Interpretétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

ARTICULO 15. - El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinte cuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990 (Ley 50/1990, art. 25)

ARTICULO 16. - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiera el trabajo, está obligada a pagarlo cuando hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiera 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 (Código sustantivo del trabajo, art. 178).

Vacaciones remuneradas

ARTICULO 17. - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Código sustantivo del trabajo, art. 186, núm. 1).

ARTICULO 18. - La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concebidas 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 15 días de anticipación la fecha en la que se le concederá las vacaciones (Código sustantivo del trabajo, art. 187).

ARTICULO 19. - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Código sustantivo del trabajo, art. 188)

ARTICULO 20. - Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el ministerio de la protección social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas 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 (Código sustantivo del trabajo, art. 189).

ARTICULO 21. - En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, lo que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza (Código sustantivo del trabajo, art. 190).

ARTICULO 22. - Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengado el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor el valor del trabajo suplementario 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 a la que se concedan.

ARTICULO 23. - 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 13/1967, art.5).

PARAGRAFO. - 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 (Ley 50/1990, art. 3).

Permisos

ARTICULO 24. - La empresa concederá a sus trabajadores 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 domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, 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 tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

En caso de entierros de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. (Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos pueden descontarse al trabajador o

compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (Código sustantivo del trabajo, art. 57, núm. 6).

NOTA: de acuerdo con la sentencia C-930 de 2009 de la corte constitucional el tiempo empleado en estos permisos no puede ser descontado al trabajador ni compensarse con tiempo efectivo.

CAPITULO VII. Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que los regulan

ARTICULO 25. - 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 en los artículos 13,14,16, 21 y 340 del Código sustantivo del trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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 quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos).

ARTICULO 26. - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (Código sustantivo del trabajo, art. 133)

ARTICULO 27. - Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante su trabajo, o inmediatamente después del cese (Código sustantivo del trabajo, art.138, núm. 1)

Periodos de pago: quincenal

ARTICULO 28. - El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sus sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajador 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 (Código sustantivo del trabajo, art.134).

CAPITULO VIII. 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.

ARTICULO 29. - Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 30. - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el instituto de seguros sociales o EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentran asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 31. - Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este 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, menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 32. - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena 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 negativa.

ARTICULO 33. - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. - 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 encuentran 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 de la protección social, respetando el derecho de defensa (Decreto 1295/1994, art.91).

ARTICULO 34. - En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO 35. - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicara, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 36. - Todas las empresas y las entidades administradores 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.

ARTICULO 37. - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trate este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del código sustantivo del trabajo, a la resolución 1016 de 1989 expedida por el ministerio de la protección social y la demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al decreto-ley 1295 de 1994, y la ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX. Prescripciones de orden

ARTICULO 38. - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores. b) Respeto a sus compañeros de trabajo
- b. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

- c. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general en la empresa.
- d. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- e. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducta del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa
- f. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- g. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- h. 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.
- i. Participar en todas las actividades de prevención realizadas por la empresa en pro del cuidado integral de todos los trabajadores.
- j. Participar en los grupos primarios.

PARAGRAFO. - Es de total obligatoriedad la realización de la prueba de alcohol o alcoholimetría a todos los trabajadores de APUNTO S.A.S., sin discriminaciones de tipo contractual, bajo este criterio ningún trabajador puede negarse a dicho procedimiento el cual será ejecutado por el personal designado como responsable para tal fin.

CAPITULO X. Orden jerárquico

ARTICULO 39. - El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Junta de socios, gerente, jefes, coordinadores, supervisores, auxiliares, operarios, aprendices.

PARAGRAFO. - De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, El gerente, jefes, coordinadores, supervisores.

CAPITULO XI. Labores prohibidas para mujeres y menores

ARTICULO 40. - Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en

labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Código sustantivo trabajo, art. 242, ords. 2 y 3).

ARTICULO 41. - Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperatura 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 consecuencias de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
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 causticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pinturas industriales que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afiliado 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 cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, trocadoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajos de vidrios 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 industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en monturas precalentadas
19. Trabajo en fábricas de ladrillo, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o en procesos en donde se presente altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o gases tóxicos y en plantas de segmento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen de forma específica los reglamentos del ministerio de la protección social.

PARAGRAFO. - Los trabajadores menores de 18 años y menores de 14 años 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 del bienestar familiar autorizada para el efecto por el ministerio de la protección social o que obtenga el certificado de actitud profesional expedido por el servicio nacional de aprendizaje Sena, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del ministerio de la protección social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas 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 (Ley 1098/2006, art. 117; resolución 4448/2005, Ministerio de la protección).

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menos de 17 años solo podrán trabajar jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 30 horas a la semana
2. Los adolescentes mayores de 17 años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8 de la noche (ley 1098/ 2006, art. 114).

CAPITULO XII. Obligaciones especiales de la empresa y los trabajadores

ARTICULO 42. - Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposiciones de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores, así como los elementos de protección personal para cada labor ejecutada.
2. Procurar a los trabajadores locales y elementos apropiados 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, índole de labor y salario devengado, e igualmente entregar orden para practicar examen médico de retiro. 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 medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de a ver recibido la orden.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras
9. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del código sustantivo del trabajo.
10. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando los descansos remunerados al 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 periodos o que se acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 43. - Son obligaciones 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 su representante según su orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturalidad reservada y cuya divulgación pueda ocasionar prejuicios a la empresa, lo que obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, las ropas de trabajo, los elementos de protección personal, herramientas, útiles y materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Código sustantivo del trabajo, art. 58)

ARTICULO 44. - 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,
 - b. 151, 152, 154, 400 del código sustantivo del trabajo.
 - c. Las cooperativas pueden ordenan retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y los casos que la ley lo autorice.
 - d. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del código sustantivo del trabajo.

2. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
3. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
4. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo
5. Hacer o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones dentro de la empresa.
6. 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 aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
7. 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.
8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Código sustantivo del trabajo, art. 59).

ARTICULO 45. - Se prohíbe a los trabajadores.

1. Sustraer de la empresa los elementos de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriagues o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o alucinógenos.
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 los puestos de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas e incitar, sea que se participe o no en ellas.
6. 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 el o retirarse.

8. Usar los elementos o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Código sustantivo del trabajo, art. 60) (6).

CAPITULO XIII. Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ARTICULO 46. - La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, impactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato del trabajo (Código sustantivo del trabajo, art. 114)

ARTICULO 47. - Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

a. Retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera segunda y tercera vez, multa de la quinta parte del salario de un día; si el trabajador incurre por cuarta vez en llegada tarde, la empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa justificada, implica por primera y segunda vez sanción monetaria equivalente a la quinta parte de un día de salario, más el descuento del día no laborado y el dominical de la semana afectada. Si el trabajador falta a laborar en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente por tercera vez, esto se considera falta grave por lo que dará lugar a la cancelación del contrato de trabajo con justa causa.

c. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. Por tercera vez, esto se considera falta grave por lo que dará lugar a la cancelación del contrato de trabajo con justa causa.

ARTICULO 48. - Constituyen faltas graves que ocasionan la terminación del contrato por justa causa:

- a. El retrato hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por cuarta vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez.
- c. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias. Entiéndase como violación grave:
- d. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- e. El engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o durante el desarrollo de su labor, tendientes a obtener un provecho indebido.
- f. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con

el trabajo, y toda negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la compañía.

- g. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- h. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto. El arresto correccional que exceda de ocho (8) días.
- i. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija una vez sea suscrita carta de compromiso.
- j. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- k. Cualquier acto o conducta plasmada en el artículo 45 del presente reglamento.
- l. Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ARTICULO 49. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Código sustantivo del trabajo, art. 115).

ARTICULO 50. - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Código sustantivo del trabajo, art. 115).

CAPITULO XIV. Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ARTICULO 51. - Los reclamos de los trabajadores se harán ante el gerente de recursos humanos en un lapso no mayor a tres (3) días una vez ocurrida la falta disciplinaria.

ARTICULO 52. - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden acudir con un testigo.

PARAGRAFO. - En APUNTO S.A.S, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. CAPITULO XV. Publicaciones:

ARTICULO 53. - El presente reglamento será publicado en dos copias, de caracteres legibles, en dos sitios distintos y en todas las sedes de la empresa.

CAPITULO XVI. Vigencia

ARTICULO 54. - El presente reglamento entrará a regir una vez sea publicado en cada uno de los lugares dispuestos por el empleador.

CAPITULO XVII. Disposiciones finales

ARTICULO 55. - 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.

CAPITULO XVIII. Cláusulas ineficaces

ARTICULO 56. - 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 (Código sustantivo del trabajo, art. 109).

CAPITULO XIX. Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ARTICULO 57. - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstas 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.

ARTICULO 58. - En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar 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. Concede espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato 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 a lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran 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.
- d. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la empresa
- e. para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 59. - 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 conciliatorias señaladas por la ley para este procedimiento:

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 citados en 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 pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las sugerencias preventivas que formularen los inspectores de trabajo en 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 una vez cada tres (3) meses o de manera extraordinaria cuando se requiera 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 del comité 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 conviviente 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 para el efecto de esta ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 1: se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre.
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 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. (Art 2 de la ley 1010 del 2006)

PARÁGRAFO 2: se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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

PARÁGRAFO: Conductas que no constituyen acoso laboral:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los
- b. cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- c. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- d. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- e. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- f. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- g. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- h. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

- i. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos
- j. 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- k. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- l. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

CAPITULO ESPECIAL 1. – GARANTIA Y PROTECCION DE LOS MEDIOS TECNOLOGICOS.

Apunto SAS, posee y puede poseer más adelante, con el fin de proteger su información videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales, y correos electrónicos institucionales y podrá realizar en cualquier momento, verificación y monitoreo a fin de garantizar la correcta utilización de los mismos.

CAPITULO ESPECIAL 2.- DESCONEXION LABORAL. La desconexión laboral es el derecho que tienes todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, derecho aplicable a las distintas modalidades de contratación laboral independiente te de su forma de ejecución, con la finalidad del disfrute del tiempo libre, licencias, vacaciones, y/o permisos otorgados por el empleador. Así los empleadores deberán abstenerse de formular ordenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral

CAPITULO ESPECIAL 3. - POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS. Dentro de este capítulo se hace referencia a la prohibición taxativa que tienen los trabajadores estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas que alteren el estado de la conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reacción, en razón de la labor que realizan, no uso de aparatos electrónicos (cigarrillos electrónicos).

CAPITULO ESPECIAL 4 - DE LA TERCERIZACION LABORAL. la empresa no contrata a través de terceros intermediarios, la contratación la hace directamente a través de la empresa.

CAPITULO ESPECIAL 5. - TRABAJO EN CASA. De acuerdo a la Ley 2088 de 2021 podrá ser pactado de forma ocasional, temporal y excepcional la figura de trabajo en casa.

CAPITULO ESPECIAL 6. - TRABAJO REMOTO. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo

de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen. (Ley 2121 de 2021).

CAPITULO ESPECIAL 7. - LEY ISAAC. Se entiende que desde la entrada en vigencia de la ley 2174 del 30 de diciembre del 2021 es obligación del empleador otorgar una licencia remunerada de 10 día hábiles por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas. Estará de las Entidades Administradoras de Planes de Beneficio de Salud (EPS), donde se encuentre afiliado el trabajador.

CAPÍTULO ESPECIAL 8. - PUBLICACIONES. conforme lo establece la normatividad, este reglamento quedará a disposición de los trabajadores durante un término de 15 días para que sea leído y presentes las objeciones u observaciones que consideren pertinentes.

CAPITULO ESPECIAL 9. – VIGENCIA. pasados los 15 días antes mencionados, este reglamento quedará en firme y se empezará a aplicar su contenido íntegro a todo el personal de la empresa.



Gustavo Eugenio Ochoa Roman

Representante Legal Apunto S.A.S.

Fecha: 21/04/2023

Dirección: Calle 17 No. 42ª – 54 Bodega 1. Ciudad: Bogotá D.C.