

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa, **GERS** domiciliada en la ciudad de Cali, en la Calle 3 A No. 65-118 a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien desee trabajar en la empresa **GERS** debe ser evaluado como aspirante, solicitud que debe ser llenada por escrito por su posible jefe directo acompañada de los siguientes documentos:

- a. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres o a falta de éstos el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c. Certificado de los empleadores con quien haya trabajado en los que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada.
- d. Hoja de vida.
- e. Referencias o certificados expedidos por personas honorables sobre su conducta y aptitud laboral y en su caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- f. Entrevistas de selección y registros que certifiquen su educación, formación, habilidades y experiencia laboral requeridas en las competencias del cargo. En caso de considerarse necesario, la empresa puede solicitar al aspirante la presentación de pruebas técnicas que permitan medir sus habilidades.
- g. Título profesional y matrícula profesional cuando aplique.
- h. Los documentos que requiera la compañía para la vinculación del trabajador y de las personas a su cargo al sistema de seguridad social integral y a la caja de compensación familiar.
- i. También debe practicarse los exámenes médicos de ingreso y firmar el contrato de trabajo.

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; queda prohibida la inclusión en los 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 gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991 art. 22), ni la Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él un periodo de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, en caso contrario se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

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 un (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 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).

ARTICULO 6. Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante las partes de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2 del artículo 3 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 7. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero una vez expirado el período de prueba y si el trabajador continúa al servicio del empleador, los servicios prestados por aquel a éste se consideran 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 legales. (Artículo 80 C.S.T., Sentencia T978 del 8 de octubre de 2004, C.C.).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 8. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios a 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 (artículo 6 C.S.T.)

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que se expresan a continuación:

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

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y/O DE OFICINA:

Días laborables: De lunes a viernes

Hora de entrada: 7:30 A.M.

Hora de almuerzo 12:30 P.M. a 1:30 P.M.

Hora de salida: 5:00 P.M.

PERSONAL TÉCNICO: (Ingenieros y Auxiliares de ingeniería con funciones y responsabilidades en proyectos que ejecuten)

Días laborables: De lunes a sábado

HORARIO DE LUNES A VIERNES

Hora de entrada: 7:30 A.M.

Hora de almuerzo 12:00 P.M. a 1:30 P.M.

Hora de salida: 5:00 P.M.

HORARIO LOS DÍAS SÁBADOS:

Hora de entrada: 7:30 a.m

Hora de salida: 1:00 p.m

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1990)

PARAGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE: (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) e incluyó el D), artículo 161 del C.S.T.

- C.) 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 al día y treinta y seis (36) a la semana.
- D.) 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 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

PARAGRAFO 3: JORNADA DE TRABAJO DE 42 HORAS A LA SEMANA: Si bien GERS ya tiene implementada una jornada semanal de 42.5 horas a la semana, la ley 2101 de 2021 redujo la jornada laboral a las 42 horas semanales de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores. Por lo tanto, esa ley modificó el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedó así: "**Artículo 161. Duración.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) 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 menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) 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 al día y treinta y seis (36) a la semana; en este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

El empleador no podrá sin con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Implementación Gradual de la jornada laboral. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la Ley 2101 de 2021, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, 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 ley 2101 de 2021.

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 10. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del C.S.T., quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m. y las veintiún horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 11. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 C.S.T.).

ARTICULO 12. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste (artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTICULO 13. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO: La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturnos, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 14: La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice, en forma escrita el jefe inmediato del trabajador, y sin superar los topes establecidos 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 doce (12) semanales.

PARAGRAFO 2. DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, de acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Art. 23 Ley 50 de 1990).

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 15. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso. 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos. Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 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 no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. 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. (Artículo 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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 (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 2. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 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 el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja dicho día, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARAGRAFO 3. 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 contenido en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARAGRAFO 4. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 C.S.T.).

PARAGRAFO 5. TRABAJO OCASIONAL Y HABITUAL EN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Si el trabajador labora un domingo o dos domingos en el mes se considera ocasional o excepcional y entonces el trabajador podrá escoger si en la semana siguiente se toma un día de descanso (que no será descontado del salario, ni

será acumulable con otro), o si decide no tomarlo, podrá optar por que le paguen el recargo del 75%.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, quien trabaje tres o más domingos **en el mes**, tiene derecho a que se le pague el recargo dominical y adicionalmente a un día de descanso remuneratorio en la siguiente semana.

ARTICULO 16. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO. En los términos de la de Sentencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia de Casación del 11 de mayo de 1968, la empresa podrá exigir la disponibilidad de sus empleados en días de descanso legalmente obligatorios, debiendo estos presentarse a laborar en un término no superior a treinta minutos (30) contados desde el momento del aviso vía telefónica. En tales casos el trabajo se remunerará en proporción a las horas laboradas y con los recargos de ley.

ARTICULO 17. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, ésta obligada a pagarlo como si se hubiera 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 del C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 18. 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.). En caso de liquidación del contrato de trabajo las vacaciones se pagarán proporcionalmente cualquiera que fuere el tiempo laborado y se tendrá en cuenta el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 19. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.)

ARTICULO 20. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C.S.T.). En caso de incapacidad del trabajador se suspenden las vacaciones durante el periodo de la incapacidad, debiendo reponerse el descanso remunerado en igual número de días en la fecha en que las partes lo convengan. Durante los periodos de incapacidad por enfermedad e independientemente de la duración de la misma, se causarán y habrá lugar a la cotización a los sistemas de salud y pensiones y al reconocimiento de las prestaciones sociales de ley como son la prima de servicios, cesantías, intereses a las

cesantías y vacaciones, las cuales deberán ser reconocidas y remunerarse con el valor del salario que el trabajador devengaba en el momento en que se inició la incapacidad, debido a que durante este lapso el trabajador lo que está recibiendo por la entidad de previsión social es una prestación económica, liquidación que debe hacerse por todo el periodo de la incapacidad, sin tener en cuenta su duración o si es de origen común o profesional.

ARTICULO 21. Numeral 1 del artículo 189 modificado por el artículo 20 de la ley 1429 de 2010. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

ARTICULO 22. 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 de vacaciones puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Art. 190 C.S.T.)

ARTICULO 23. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 24. GERS 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).

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 (Artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 25. GERS concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos:

1. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
2. Para el ejercicio del derecho al sufragio.
3. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
4. Para concurrir al servicio médico por parte del trabajador.
5. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
6. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que el trabajador avise con la debida oportunidad a la empresa o a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten sea tal, que no perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

PARAGRAFO: La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de 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. La calamidad doméstica obliga a GERS a otorgar la respectiva licencia al trabajador para que atienda sus asuntos personales o familiares. La licencia de calamidad doméstica es considerada un descanso remunerado al trabajador, es decir los días que el trabajador destine a atender la calamidad deben ser pagados por GERS normalmente, sin que puedan ser descontados, ni tampoco exigirse la reposición o compensación del tiempo no laborado en trabajo durante otro momento. La duración de la licencia remunerada de calamidad doméstica no tiene un término de duración específico, sino que debe ser considerado de acuerdo con las condiciones específicas de cada caso, correspondiendo por lo tanto a GERS fijar el número de días, basándose en cada situación particular, con un sentido justo y razonable de acuerdo con la gravedad del caso.
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante. El trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador. Si el trabajador es nombrado jurado de votación, tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación, de común acuerdo con el empleador y siempre y cuando no concorra con otra forma de compensación o beneficio.
- Licencia por luto: Artículo 57 numeral 10. Adicionado por la ley 1280 de 2009. El empleador concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañera o compañero permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. La grave calamidad doméstica mencionada anteriormente, no incluye la licencia por luto que trata este numeral.
- 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 trabajadores y siempre y cuando no afecte el normal funcionamiento de la empresa.

ARTICULO 26. Autorización de permisos. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato, bien sea mediante solicitud verbal o escrita, con por lo menos dos días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de improviso. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad al evento.

PARAGRAFO 1: Trámite de los permisos. Una vez recibida la solicitud de permiso, el jefe inmediato evaluará, si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados en el presente artículo, procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la compañía para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión. Cualquier duda consultará con el Jefe de Recursos Humanos de la compañía o con el Gerente. En todos los casos quien conceda el permiso comunicará al Jefe de Recursos Humanos de la compañía el permiso concedido para efectos del control de ausentismo.

PARAGRAFO 2: Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa ya que se considera esta situación como una causa grave para dar por terminado el contrato de trabajo bajo las circunstancias de justa causa.

PARAGRAFO 3: Permisos y licencias no remuneradas: En lo que respecta a las licencias NO remuneradas es pertinente mencionar que las mismas serán acordadas entre GERS y el trabajador y en relación con estas, serán avaladas por GERS siempre y cuando no influyan en el giro de sus actividades comerciales. Es decir que en aquellas situaciones no contempladas en la legislación laboral tales como matrimonio, citas médicas, estudios, actividades familiares, trámites legales o administrativos, será decisión de GERS avalar la ausencia y fijar las deducciones en el salario, conforme al tiempo solicitado. Los permisos y licencias no establecidos como obligatorios podrán ser descontados por GERS del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral. Tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del empleado que lo solicita. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supera las 4 horas laborales se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.

PARAGRAFO 4: En virtud de lo anterior, si dicha licencia no remunerada es acordada, deberá constar por escrito la duración de la misma y el acuerdo escrito de las partes.

PARAGRAFO 5: Respecto a los permisos o licencias para citas medicas será facultad unilateral de GERS otorgar los permisos para citas y tratamientos médicos que tengan sus trabajadores, pudiendo ésta en ultimas, acordar con el trabajador cuando serán los permisos, por cuanto tiempo, y si serán remunerados o no, para lo cual cada trabajador deberá notificar a la compañía el otorgamiento de la cita médica con una anticipación de 24 horas. La periodicidad de los permisos para solicitar la asistencia a citas médicas obedecerá siempre a las necesidades médicas, de salud, y de vida de cada trabajador, en ningún momento la ley o el empleador podrán estipular periodicidad alguna, ya que esta se encuentra supeditada a la condición específica de cada trabajador y a sus reales necesidades de atención médica, así que la periodicidad será en tanto la necesidad del trabajador lo requiera para garantizar el derecho a la salud y la vida.

Como medida, en aras de constatar que el trabajador efectivamente se ausenta de sus labores para atender sus necesidades médicas y de salud, se solicitará al trabajador constancia de asistencia a la cita médica, la cual certificará que efectivamente el trabajador utilizó el permiso o licencia para ir a una cita de salud y no para realizar cualquier otra actividad, eludiendo de esta manera sus responsabilidades y obligaciones laborales. Con dicha constancia de asistencia a la cita médica GERS podrá saber a qué hora se efectuó la misma, y podrá determinar si la ausencia en el puesto del trabajo por parte del trabajador por el resto del día es justificada o no, con lo cual podrá realizar las medidas correctivas respectivas de acuerdo con el manejo interno de la empresa.

ARTICULO 27. Licencia de Maternidad La Ley 2114 de 2021 reformó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. El cual quedó así: Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos paro la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. para los efectos de la licencia de que trata este artículo la trabajadora debe presentar a GERS un certificado médico en el cual debe constar: a) el estado de embarazo de la trabajadora;

b) la indicación del día probable del parto. y c) la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Artículo 28. Periodo de Lactancia. GERS está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

Artículo 29. Descanso remunerado en caso de aborto. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

Artículo 30. Licencia remunerada al trabajador padre en caso de fallecimiento de su esposa o compañera permanente por causa del parto. En el evento que la esposa o compañera permanente del trabajador, fallezca por causa del parto o posterior y por causa a este, se otorgará al padre la licencia de que trata el numeral 6° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011, y consistirá en aquel tiempo que le corresponda o restante a la madre por concepto de licencia de maternidad. El reconocimiento de esta licencia podrá darse desde la fecha de nacimiento del menor o con posterioridad a esta. En todo caso, dicho reconocimiento **no** excluye el beneficio del padre de disfrutar de la licencia remunerada de paternidad.

Artículo 31. Licencia de paternidad. Ley 2114 de 2021. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

Artículo 32. Licencia parental compartida. LEY 2114 DE 2021. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma, estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

ARTICULO 33. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

ARTICULO 34. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

ARTICULO 35. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido. Los padres deberán presentar ante sus respectivos empleadores un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor. b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor. c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno. d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

ARTICULO 36. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

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

ARTICULO 37. Requisitos para la licencia parental flexible de tiempo parcial: 1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. 2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de: a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento. b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y e) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. 3. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

ARTICULO 38. Licencia día de la familia. La obligación de la Empresa de otorgar el día de la familia será ajustada de forma proporcional y hasta que la compañía implemente en su totalidad la reducción de la jornada laboral a las 42 horas semanales (Ley 2101 de 2021) que se hará en 2026, entonces solo a partir del 2026 regirá por completo la obligación de no otorgar este día.

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS Y DESCUENTOS

ARTICULO 39. Formas y libertad de estipulación.

1. GERS y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo, 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 sociales, 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, 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. En consecuencia, el salario integral corresponde al 100% de sueldos, más el 30% de factor prestacional de la empresa, lo que arroja un porcentaje de 130%. Esto implica que el porcentaje del factor prestacional pactado no se entiende incorporado en el salario integral igualmente acordado.

Frente a las obligaciones tributarias de los empleados que gozan de la figura del salario integral, el factor prestacional (el 30%) no está exento de impuestos y por consiguiente está sometido a retención en la fuente, además de los beneficios que le confiere la ley tributaria a los ingresos laborales.

ARTICULO 40. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores a un día (artículo 133 C.S.T.).

ARTICULO 41. 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.). De común acuerdo la compañía y todos sus trabajadores han convenido el pago del salario mediante transferencia electrónica a una cuenta abierta en el sistema financiero colombiano a nombre del trabajador o a quien este designe. El periodo de pago es por quincenas vencidas.

ARTICULO 42. El salario se pagará quincenalmente al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. GERS consignará quincenalmente (quincenas vencidas) los salarios en la cuenta de una entidad financiera que previamente acuerden las partes, conforme al procedimiento establecido, así mismo, el pago podrá efectuarse en cheque o en efectivo, cuando las necesidades o las conveniencias lo aconsejen.
2. 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.
3. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. (artículo 134, C.S.T.)
4. No constituirá salario, ni será base para la liquidación de prestaciones sociales, el pago que se la hará al trabajador por mera liberalidad, unos de manera habitual y otros de manera ocasional, así:
 - Pagos habituales que no constituyen salario y que denominaremos **beneficios de vivienda y transporte**, que no son para enriquecer el patrimonio del trabajador, sino para poder desempeñar a cabalidad sus funciones, como son los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y similares.
 - Pagos ocasionales y/o excepcionales y no obligatorios y que denominaremos **bonificaciones, auxilios, bonificaciones por localización, bonificaciones por utilidad, bonificaciones por premios, y primas extralegales por localización**. Estos pagos se harán por mera liberalidad del empleador y en las circunstancias que se requieran.
 - Los tiempos en los desplazamientos entre aeropuertos, carreteras y terminales de transporte, no harán parte de la jornada de trabajo, por ende, los tiempos que se generan por estos desplazamientos no serán tenido en cuenta como factor salarial, excepto para los trabajadores contratados para la conducción de vehículos y mensajería.

ARTÍCULO 43. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Artículo 149 C.S.T. modificado por la ley 1429 de 2010 Artículo 18.

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.

CAPITULO VIII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE ORDEN E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 44. 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 sistema de gestión de salud ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral al trabajador.

ARTICULO 45. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Empresa Prestadora de Salud (E.P.S.) o por la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) a través de la I.P.S, a la cual esté asignado el trabajador. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 46. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato o al Jefe de Recursos Humanos, quien hará lo conducente para que el trabajador asista a la E.P.S. y/o A.R.L. con el fin de recibir la atención médica requerida y el correspondiente tratamiento médico a que el trabajador deba someterse.

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

ARTICULO 47. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos 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 previa instrucción de un profesional en el área de la salud. El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 48. 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.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Salud Ocupacional de la empresa, que se le hayan comunicado por cualquier medio al trabajador, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral con justa causa, previa

autorización del Ministerio de La Protección Social, respetando el derecho de defensa (artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 49. En caso de accidente de trabajo, el Jefe Inmediato o cualquier representante del empleador, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, comunicando el hecho en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 50. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad en caso de producirse.

ARTICULO 51. El empleador llevará estadísticas de los accidentes e incidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, determinando en cada caso, la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el Reglamento Higiene y Seguridad Industrial que se adopte en la compañía. 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 laborales 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 52. GERS implementará actividades y/o subprogramas de medicina preventiva diseñadas para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional.

ARTICULO 53. Factores psicosociales son los que comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

ARTICULO 54. Los factores psicosociales intralaborales que debe evaluar GERS comprenden la identificación tanto de los factores de riesgo, como los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

ARTICULO 55. GERS deberá adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos laborales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.

ARTICULO 56. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto GERS, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 17

de diciembre de 2002 y Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 57. 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. No tener posesión, uso y/o venta de alcohol o drogas en las instalaciones de la empresa, ni en las instalaciones de las empresas clientes.
- g. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias psicoactivas (SPA)
- h. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- i. 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.
- j. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- k. 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.
- l. Uso adecuado y confidencialidad en la información, actividades y operaciones que se realicen en la empresa.
- m. Uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos y celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
- n. Usar permanentemente y de manera correcta los elementos de protección personal entregados por la empresa.
- o. Observar los principios y preceptos del Código de Ética de la compañía.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 58. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. PRESIDENTE
2. GERENTE NACIONAL
3. JEFE DE GESTIÓN HUMANA
4. GERENTE DEPARTAMENTOS TECNICOS

5. JEFES DE SECCIONES ADMINISTRATIVAS

De manera detallada el orden jerárquico por cada una de las secciones de la compañía puede verse en el Organigrama que ha sido divulgado a todos sus empleados y dado a conocer durante el proceso de inducción al cargo.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: PRESIDENTE, GERENTE NACIONAL Y JEFE DE GESTIÓN HUMANA.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 59. 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.).

ARTICULO 60. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajo submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadores, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

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

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

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 61. 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 de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 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, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días calendario a partir de su retiro no se presenta donde el médico asignado para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida o regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía cuando fue trasladado. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, o de licencia por enfermedad o motivados por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Respetar y cumplir con todos los aspectos jurídicos que tengan que ver con la desconexión laboral.
14. Tener al día la política de prevención y promoción de salud y socializarla con los trabajadores.
15. Obtener por escrito de sus trabajadores la autorización para el manejo de sus datos personales y en todo lo que tiene que ver el habeas data. Autorización para el manejo de los medios tecnológicos de la empresa, tales como: videos de circuito de televisión cerrado, celulares corporativos, correos electrónicos, lectores biométricos, comunicaciones vía WhatsApp (dentro de la jornada laboral e independiente de si el celular es corporativo o personal), etc..... y que estos medios solo sean usados por fines laborales y/o empresariales y no para fines particulares.

16. Cobrarle al trabajador los daños que realice de manera intencional, dolosa o culposa, a maquinas o cosas materiales de la empresa y, siempre respetándole el debido proceso (proceso disciplinario).
17. 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.).
18. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 62. 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. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación esté protegida por cláusulas de confidencialidad o que puedan ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. No tener posesión, uso y/o venta de alcohol o drogas en las instalaciones de la presa, ni en las instalaciones de las empresas clientes.
4. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias psicoactivas (SPA).
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las demás materias primas sobrantes. Cuidar las maquinas o cosas materiales de la empresa y responder por los daños en caso de dolo o culpa debidamente demostrada.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la A.R.L. o E.P.S. o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Presentar de manera oportuna a las áreas de Gestión Humana y Gestión Integral de la Empresa, la incapacidad laboral transcrita por el médico tratante de la EPS a la que está afiliado el trabajador y a más tardar al día siguiente en que le sea entregada.
11. 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.).
12. Asistir a las capacitaciones programadas por la empresa, la ARL y la EPS.
13. Diligenciar oportunamente el reporte de actividades.
14. Utilizar la dotación y/o elementos de protección personal suministrados por la empresa para el cumplimiento de las labores asignadas.
15. Tratar de manera respetuosa a los compañeros de trabajo y a los clientes.

16. Practicar los valores y compromisos de la Empresa. Especialmente lo plasmado en el Código de Ética.
17. Si la Empresa le ha dado anticipos de dinero al trabajador por motivo de viaje, deberá legalizar dicho anticipo ante el área de contabilidad de la Empresa a más a tardar al quinto (5) día hábil de su llegada a las instalaciones de la Empresa o a su destino final si es trabajo en casa o remoto; o si bien, por razones de trabajo, la permanencia en otra ciudad es prolongada, el colaborador debe presentar una relación de gastos hasta el 25 de cada mes o al agotar el anticipo entregado.

Cada vez que uno de los colaboradores de GERS deba desplazarse por motivos de trabajo, solicitará a contabilidad un anticipo para gastos de viaje nacionales y/o gastos de viaje internacionales mediante el formato RG-021-02 "Solicitud de anticipo para gastos de viaje". Este formato debe ir autorizado por el director de área respectivo. Este registro se puede descargar de la WIKI de GERS.

Una vez finalice su desplazamiento, el colaborador deberá presentar una legalización del anticipo soportada por las facturas y comprobantes de pago mediante el formato "Relación de Gastos", (Ver WIKI de GERS sección procedimientos y registros. Las facturas o comprobantes de pago deben cumplir con los requisitos legales).

ARTICULO 63. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensa suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a las cesantías, 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 éstos 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 64: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin el debido permiso.
2. Poseer, usar y/o vender alcohol o drogas en las instalaciones de la empresa o en las instalaciones de las empresas clientes y dentro de la jornada laboral.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
4. Usar de manera incorrecta los elementos de protección de seguridad personal o negarse a usarlos.
5. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
6. 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.
7. 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.
8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo sin el respectivo permiso.
9. Coartar la libertad de otros para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
11. Dañar cosas o implementos de la empresa de manera dolosa o culposa.
12. Desatender el código de ética del empleador.

OTRAS PROHIBICIONES:

1. 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 las maquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
2. Llegar con retardo o no asistir al trabajo sin que medie una justa causa.
3. Jugar dinero en cualquier forma dentro de la compañía.
4. Solicitar a sus compañeros préstamos en dinero.

5. Manejar u operar vehículos, equipos o maquinarias que no se les haya asignado o para lo cual no tienen debida autorización.
6. Dormir en horas de trabajo.
7. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
8. Ocuparse de trabajos distintos a los de su cargo dentro de la empresa, sin autorización de su superior.
9. Aprovechar en beneficio propio o ajeno los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuados por el trabajador o con su intervención durante la vigencia del contrato de trabajo relacionado con las labores que desempeña.
10. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la empresa.
11. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, llamarlos por apodo o palabras ofensivas, como también utilizar estos actos en contra de personas ajenas a la empresa pero que presten su servicio a ella.
12. Portar medios de distracción durante el trabajo, tales como radios, revistas, libros, juegos, periódicos y aparatos electrónicos de última generación.
13. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales, en los sitios de trabajo o durante el horario de trabajo.
14. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la compañía le haya ordenado, o para lo cual haya concedido permiso, dentro o fuera de la empresa.
15. Abusar del servicio telefónico de la empresa con llamadas personales prolongadas o repetitivas
16. Abusar del internet para navegar en páginas de entretenimiento o que atenten contra la moral.
17. Entrar o retirar paquetes, bolsas y objetos semejantes de las instalaciones o lugares de la empresa donde está prohibido, sin mostrar el contenido al representante de la empresa o los guardas de seguridad.
18. Alterar documentos de soporte de gastos o informes de la Empresa.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 65: 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.).

ARTÍCULO 66: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de TREINTA (30) 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.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa,

implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d. 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: 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.

ARTÍCULO 67: Constituyen faltas graves sancionables con la terminación del contrato con justa causa, además de las mencionadas en el contrato de trabajo, las siguientes:

- a. El retardo hasta de TREINTA (30) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e. Poseer, usar y/o vender alcohol o drogas en las instalaciones de la empresa o en las instalaciones de las empresas clientes.
- f. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias psicoactivas (SPA).
- g. Usar de manera incorrecta los elementos de protección de seguridad personal o negarse a usarlos.
- h. La violación a la cláusula de confidencialidad en el manejo de la información de la compañía, sin perjuicio de las acciones penales establecidas en la legislación colombiana.
- i. La violación al artículo de los derechos de autor plasmada en este reglamento y en el Código de Ética de la Empresa, sin perjuicio de las acciones penales establecidas en la legislación colombiana.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 68: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste 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 (artículo 115 C.S.T.).

ARTICULO 69: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITE

ARTÍCULO 70: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: PRESIDENTE, GERENTE NACIONAL O JEFE DE GESTIÓN HUMANA quien los oirá y resolverá en justicia y con equidad. En caso de que el funcionario ante quien se presentó el reclamo no de respuesta oportuna o satisfactoria, el trabajador puede recurrir a su superior jerárquico quien deberá abocar el conocimiento del caso y tomar las medidas que la situación amerite de forma inmediata.

ARTÍCULO 71: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XV

DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 72: Objeto y Ámbito de aplicación. El objeto del presente capítulo es el de establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán la relaciones entre empleadores y teletrabajadores en relación de dependencia, de conformidad con lo estipulado en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

ARTÍCULO 73. Teletrabajo y teletrabajador. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 74: El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local de la empresa, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 75. Uso adecuado de equipos y programas informáticos. El presente capítulo regula lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de contratación laboral.

ARTICULO 76. Obligaciones del teletrabajador. Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás obligaciones y deberes estipulados en el presente reglamento de trabajo, en particular, quien se desempeñe como teletrabajador en la empresa debe cumplir con las siguientes:

1. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de GERS o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado la empresa, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el

servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

2. Cumplir con las normas y políticas que le haya indicado GERS sobre el uso de recursos informáticos para desarrollar la labor contratada como teletrabajador.

3. Velar por la seguridad de los equipos que utilice para desarrollar el teletrabajo, así como velar por la seguridad de la información contenida en los mismos.

4. Responder por el buen uso de los recursos informáticos (hardware, software, documentación, suministros, etc.) que le sean asignados de acuerdo a las labores establecidas por la empresa.

5. Reportar al empleador tan pronto tenga conocimiento, sobre los eventos inusuales que surjan con la información y los recursos físicos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo, con el fin de evitarle daños a la empresa.

6. Emplear los servicios y equipos informáticos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada.

7. No compartir usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que se le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.

8. No obstaculizar el control, monitoreo y/o auditoría de la información que repose en cualquier tipo de herramientas que la empresa le haya suministrado para desarrollar sus funciones, ya sea en medio físico o electrónico, control que no requiere autorización previa del teletrabajador, pero que en todo caso deberá ser autorizada previamente y por escrito por GERS A.A., y realizado por el funcionario que para tal efecto señale la empresa.

9. Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que GERS lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

10. Acatar las órdenes de la empresa frente a la revocación total o parcial de las condiciones de acceso a los recursos informáticos que tenga con ocasión de sus funciones laborales.

11. Permitir que el personal autorizado previamente por la empresa, pueda ingresar al lugar donde el teletrabajador prestará su servicio, con el fin de darle cumplimiento a las normas legales vigentes en materia laboral, salud ocupacional y seguridad informática.

12. Observar las normas y prescripciones sobre salud ocupacional y seguridad industrial de GERS, de acuerdo con las funciones que desempeñe.

13. No usar los equipos, elementos, programas o servicios informáticos que la empresa le proporcione en desarrollo del teletrabajo, en actividades diferentes a las encargadas por el empleador.

14. Presentar en forma oportuna los informes que de cualquier tipo le solicite la empresa o sus representantes en las fechas y condiciones requeridas.

15. Informar oportunamente GERS las novedades que se presenten en relación con las licencias o programas que le hayan sido instalados en los equipos suministrados para desarrollar la labor contratada.

16. Acudir a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por la empresa.

17. Mantener bajo absoluta confidencialidad la información que conozca de la empresa por causa o con ocasión del desarrollo de sus funciones laborales.

18. No consentir ni permitir sin autorización previa y escrita del GERS y/o sus representantes, que terceras personas tengan acceso a los equipos de propiedad de la empresa, ni a la información que reposa dentro de los mismos.

19. Mantener actualizados y con información verídica los sistemas de almacenamiento de información y/o bases de datos utilizados por la empresa con el fin de tener control de los datos que maneja la misma.

20. No superar la jornada máxima legal o la pactada entre las partes, sin autorización previa y escrita de la empresa, cuando la modalidad de teletrabajo así lo requiera.
21. Guardar de manera segura y de conformidad con las políticas informáticas de la empresa, la información que utilice para el desarrollo de sus labores.
22. Abstenerse de darle un uso inadecuado a cualquier tipo de información a la que tenga acceso y que pueda ser considerada como propiedad intelectual.
23. Cumplir con las normas de propiedad intelectual, respecto a la información a la que tenga acceso en virtud de su calidad de teletrabajador.
24. Asistir de manera oportuna a las capacitaciones que previamente programe la empresa con el fin de mantenerse actualizado sobre las restricciones del uso de equipos y programas informáticos, legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general sobre las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
25. Acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que GERS le indique para que opere el teletrabajo al interior de la empresa.

ARTÍCULO 77: Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás normas estipuladas en el presente reglamento de trabajo, en particular, a quien se desempeñe como teletrabajador le queda prohibido:

1. Usar los programas, equipos o herramientas informáticas suministradas por la empresa en actividades distintas a la labor contratada.
 2. Divulgar a terceros sin autorización previa y escrita de la empresa y/o sus representantes, información del hardware, software, configuraciones, bases de datos, usuarios, contraseñas y demás información involucrada con la prestación del servicio.
 3. Permitir a terceros, salvo autorización previa y escrita de la empresa y/o sus representantes, el acceso a los equipos que le hayan sido suministrados con ocasión a su trabajo.
 4. Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido suministrado por la empresa, sin autorización previa y escrita de GERS y/o sus representantes.
 5. Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado de la empresa, sin autorización previa y escrita de la misma y/o sus representantes.
 6. Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya suministrado la empresa, sin el cumplimiento de los procedimientos y estándares que le señale GERS, en aquellos casos en que el teletrabajador haya sido autorizado para ello.
 7. Borrar de las bases de datos cualquier tipo de archivo, sin previa autorización escrita de GERS
8. Abstenerse de acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que GERS le indique para que opere el teletrabajo al interior de la empresa.

ARTÍCULO 78. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado con autorización previa de la empresa, el trabajador tendrá derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos, en los términos previstos por la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable. Lo anterior, respecto del teletrabajador que no haya sido catalogado como de dirección, confianza y manejo y que el tiempo laborado haya sido demostrado y autorizado previamente por la empresa por escrito.

CAPITULO XVI

DEL TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 79. Objeto y Ámbito de aplicación. El objeto del presente capítulo es el de establecer las condiciones laborales especiales del trabajo en casa que regirán la relaciones entre GERS y sus trabajadores, de conformidad con lo estipulado en la Ley 2088 de 2021.

ARTÍCULO 80. Trabajo en casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ARTICULO 81. El trabajo en casa no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

ARTICULO 82. El trabajo en casa tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral y/o legal, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 83. Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre GERS y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

b. Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte GERS se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 84. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante de GERS, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

ARTICULO 85. GERS determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

ARTÍCULO 86. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en este reglamento, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento

de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor.

ARTÍCULO 87. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

ARTICULO 88. En todo caso, GERS conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 89. Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de las funciones, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con la empresa. Si no se llega al mencionado acuerdo, GERS suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios. GERS definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia. En todo caso la empresa es la primera responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

ARTÍCULO 90. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, GERS deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo. Para dar inicio a esta habilitación, la empresa deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ARTÍCULO 91. Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral. A los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables. El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como **auxilio de conectividad digital** y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

ARTÍCULO 92. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el trabajador continuará amparado por las acciones de promoción y

prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado GERS, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual la empresa deberá comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 93. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, GERS deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales a sus trabajadores cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

ARTÍCULO 94. Canales de comunicación para usuarios. GERS deberá adoptar las directrices necesarias para el desarrollo del trabajo en la habilitación del trabajo en casa, y en especial las dará a conocer a sus usuarios en su página web y/o los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones. En todo caso la habilitación de trabajo en casa no implicará retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.

ARTÍCULO 95. Inspección y Vigilancia. El Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en la presente ley.

CAPITULO XVII

DEL TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 96. Objeto y Ámbito de aplicación. El objeto del presente capítulo es el de establecer las condiciones laborales especiales del trabajo remoto que regirán la relaciones entre GERS y sus trabajadores, de conformidad con lo estipulado en la Ley 2121 de 2021.

ARTÍCULO 97. Trabajo remoto. Se entiende como trabajo remoto como 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 telecomunicaciones y otro medio o mecanismo, donde GERS y su trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual.

ARTICULO 98. La persona natural vinculada por un contrato laboral y cubierta por los principios mínimos del trabajo se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de GERS, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención de un salario, lo cual puede constar en medios digitales.

ARTICULO 99. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características

establecidas en la ley 527 de 1999, u otra norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

ARTICULO 100. Nuevas tecnologías. Es cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet a o cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.

ARTICULO 101. Principios Generales. Los siguientes principios son de obligatorio cumplimiento para las partes:

- a. El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del C.S.T.
- b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.
- c. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con la empresa, previo visto bueno de la ARL. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión a internet e informar a GERS sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la ARL, propiciando el autocuidado como medida preventiva.
- d. El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica u digital. El trabajador remoto y GERS acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.
- e. Al trabajo remoto se le aplicaran las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación vigente.
- f. No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del C.S.T. o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad de GERS y a su vez la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales de GERS. Debe mediar la aceptación del trabajador para estipularse la cláusula de exclusividad.
- g. GERS garantiza la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

ARTICULO 102. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

ARTICULO 103. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán de firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital. En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

ARTICULO 104. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta de GERS. En todo caso, los contratos laborales, ejecutados de manera remota, de común acuerdo con GERS y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

ARTICULO 105. GERS deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos, y/o de egreso de trabajadores remotos a través de proveedores autorizados.

ARTICULO 106. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el C.S.T., convención colectiva, acuerdo colectivo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato deben conservar sus elementos de creación.

ARTICULO 107. El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con GERS, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, son sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla los requisitos mínimos previstos por GERS en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior, con el debido acompañamiento de la ARL presente en la empresa.

ARTICULO 108. GERS deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas, tecnologías, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por la empresa.

ARTICULO 109. GERS deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el artículo 39 del C.S.T., en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

- a. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
- b. Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de

trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando este sometida a ella.

- c. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los mismos, por parte de GERS al trabajador remoto.
- d. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

ARTICULO 110. Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, GERS no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

ARTICULO 111. GERS conservará el poder subordinante en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral; así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

ARTICULO 112. GERS podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación, o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

ARTICULO 113. Las normas del acoso laboral, las que la adicionen, modifiquen o complementen (Ley 1010 de 2006 y otras), serán aplicables a las partes que implementen el trabajo remoto.

ARTICULO 114. El pago del salario se hará conforme a las reglas establecidas en el artículo 134 del C.S.T. y normas concordantes.

ARTICULO 115. Los trabajadores que, de común acuerdo con GERS, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivos de conformidad a lo establecido en el artículo 134, 159 y 179 del C.S.T., sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, confianza y manejo.

ARTICULO 116. GERS de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

- a. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de las labores previstas anteriormente, por el empleador.
- b. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.

- c. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por GERS, para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del C.S.T.
- d. El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que GERS requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 117. GERS se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, GERS respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto y el derecho de desconexión laboral.

ARTÍCULO 118. Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto por el sistema de salud, el Gobierno Nacional debe diseñar e implementar un formulario único de afiliación al Sistema de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente. El contrato de trabajo ejecutado de manera remota, en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes del Sistema General de Seguridad Social.

ARTÍCULO 119. GERS garantizará en todo momento las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad, a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante, sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

ARTÍCULO 120. El personal que trabaje de manera remota y que acrediten tener a su cargo el cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores en primer grado de consanguinidad, que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a honorarios compatibles con las tareas

ARTÍCULO 121. 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 los modifiquen.

CAPITULO XVIII

DE LA DESCONEXION LABORAL

ARTÍCULO 122. Objeto y Ámbito de aplicación. El objeto del presente capítulo es el de establecer las condiciones laborales especiales de la desconexión laboral que regirán la relaciones entre GERS y sus trabajadores, de conformidad con lo estipulado en la Ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 123. Desconexión Laboral. La desconexión laboral es el derecho que tienen 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, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

GERS se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 124. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de la ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 125. GERS debe garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo.

ARTICULO 126. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

ARTICULO 127. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 128. Política de desconexión laboral. GERS deberá contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ARTÍCULO 129. Excepciones a la política de desconexión laboral. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 130. Inspección y vigilancia. El trabajador que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos. La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5° de la ley 2191

CAPITULO IXX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ley 1010 de 2006

ARTÍCULO 131: 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.

ARTÍCULO 132: 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 de la empresa, proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

ARTÍCULO 133: La ley ha definido las siguientes modalidades de acoso laboral:

- a. Maltrato laboral
- b. Persecución laboral
- c. Discriminación laboral
- d. Entorpecimiento laboral.
- e. Inequidad laboral
- f. Desprotección laboral.

ARTÍCULO 134: La empresa GERS, ha adoptado diversos mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, entre los cuales se encuentran:

- A. Realización de actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de pacífica convivencia.
- B. Realización de capacitaciones y charlas, encaminadas a crear un ambiente laboral apropiado, de respeto y armonía.
- C. Mantener permanentemente las condiciones dignas y justas entre quienes comparten vida laboral empresarial, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- D. Se adelantarán actividades orientadas a prevenir conductas de acoso laboral.

- E. Se divulgará el contenido de la ley 1010 de 2006, particularmente en relación con las conductas que pueden o no constituir acoso laboral, las circunstancias agravantes y atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- F. Creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica del ambiente laboral con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
- G. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
- H. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- I. 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.
- J. Creación de un Comité de Convivencia Laboral que establecerá un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 135: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y FUNCIONES: La empresa podrá constituir un Comité, integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes; quienes contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. Este comité se denominará: "Comité de Convivencia laboral", cuyas funciones serán las siguientes:

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

h. Este comité se conformará y reunirá o cuando las circunstancias lo requieran por haber temas o casos que ameriten su intervención.

i. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión plena las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas.

j. Una vez se determinen las circunstancias que dieron lugar a la posible conducta de acoso laboral; el Comité deberá formular las recomendaciones que estime pertinentes y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

k. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los 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.

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

ARTICULO 136: PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: 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 que cada una de las personas partícipes en este procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan estar involucrados. El procedimiento a seguir será el siguiente:

- A. Cualquier persona vinculada laboralmente con la Empresa, que conozca de manera directa o indirecta que unos de sus compañeros es sujeto pasivo de acoso o quien se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar tal circunstancia de manera inmediata al Área de Recursos Humanos, quien hará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada se manejará en forma confidencial y reservada, en caso de que el involucrado sea el Director de Recursos Humanos o el Gerente Administrativo, la situación se comunicará al Gerente General.
2. Una vez el Jefe de Recursos Humanos, analice la procedencia de la queja presentada, pondrá en conocimiento del Comité, los hechos ocurridos, para que procedan a tomar las medidas pertinentes, de conformidad con las funciones que le han sido asignadas.
3. El comité al día siguiente de la radicación de la queja, dará traslado de la misma al presunto autor del acoso con el fin que rinda su versión, que deberá hacer dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha del traslado.
4. El Comité de Convivencia adelantará la investigación administrativa que corresponda tendiente a establecer la veracidad de los hechos denunciados, investigación que se llevará a cabo en los dos (2) días siguientes al recibo de la versión por parte del presunto autor del acoso, término que podrá ampliarse atendiendo las particularidades del caso. A tal efecto tomará versiones escritas de personas que pudieren ser testigos directos de los hechos.

5. Concluida la investigación administrativa y dependiendo de sus resultados, se citará a una reunión con la participación del afectado, el presunto autor de acoso y de considerarse necesario, con el jefe inmediato de este último.
6. En esta reunión se definirán las medidas que deben adoptarse para finiquitar las conductas que hayan dado lugar al acoso, así como las medidas preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares.
7. De la misma manera y con base en el resultado de la investigación administrativa, la empresa adoptará las medidas disciplinarias a que haya lugar contra el autor del acoso, de conformidad con lo previsto en la ley, en este reglamento y en las demás disposiciones legales aplicables

CAPITULO XX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 137: DERECHOS DE AUTOR: Son de propiedad de GERS, los desarrollos y/o mejoramientos de todos los procesos efectuados por sus trabajadores y/o colaboradores, tales como las invenciones, las investigaciones, las tecnologías, los desarrollos científicos, los procesos administrativos, los diseños, los sistemas computacionales o desarrollo de software, etc.... salvo que en la ley expresamente se disponga de otra manera.

Por lo tanto, los derechos de propiedad intelectual, incluyendo sin limitarse, los derechos de autor y de propiedad industrial sobre cualquier creación, descubrimiento, invención científica, concepción o diseño; bien sea de programas de computación, investigación, invención tecnológica, creaciones o mejoras de cualquier proceso de la empresa, así como las ideas, estudios, piezas, equipos y demás que hayan sido inventadas, diseñadas, realizadas, desarrolladas, complementadas y/o creadas por el trabajador y/o colaborador durante la relación laboral, serán de GERS.

Todas las anteriores se transferirán de acuerdo con la ley, a la Empresa sin ninguna restricción o limitación para su uso, explotación, repetición ilimitada, divulgación en cualquier medio de comunicación, conocido o por conocerse, durante el término máximo legal previsto por las normas vigentes que rigen la materia; bien sea en Colombia o en el exterior. En todos los casos todo colaborador, debe guardar confidencialidad de los desarrollos, procesos, datos, documentos y cualquier información relacionada con sus funciones y/o con GERS cualquiera sea su naturaleza, a que haya tenido o haya podido tener acceso.

En todo caso, para publicar, reproducir, utilizar o difundir cualquier información, deberá obtener la aprobación escrita del representante legal del empleador. De esta forma, el trabajador y/o colaborador tomará las medidas necesarias para asegurar bajo su responsabilidad, el secreto y la confidencialidad de los documentos e informaciones mencionadas anteriormente.

Las obligaciones aquí estipuladas subsistirán en cabeza del trabajador y/o colaborador, indefinidamente en el tiempo, aunque la relación jurídica haya terminado, sin importar la causa y/o forma de terminación.

ARTICULO 138: Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

ARTÍCULO 139: Cláusulas Ineficaces. 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.).

CAPITULO XXI

PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 140: El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO 141: Una vez cumplida la obligación establecida en el artículo anterior, el empleador publicará el reglamento del trabajo, 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.

ARTÍCULO 142: El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 C.S.T.).

FECHA: FEBRERO DE 2024

DIRECCION: CALLE 3ª A # 65-118

CALI

DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA