

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.

CAPITULO I

ARTÍCULO 1º.- El presente es el reglamento interno de trabajo es prescrito para las oficinas y demás dependencias actualmente existentes y las que posteriormente se instalen, por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.** con domicilio en la **TRANSVERSAL 6 No 27-10 piso 4** en Bogotá - Cundinamarca y a sus disposiciones quedan sometidas, tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2º.- Quien aspire a desempeñar un cargo en **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos, advirtiendo que debe cumplir con los requisitos y el perfil definidos por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**

- a) Cédula de ciudadanía.
- b) Certificado del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- c) Hoja de vida actualizada

NOTA: SOLUCIONES INMEDIATAS S.A. establecerá procedimientos internos que garanticen la vinculación de personas idóneas para cada cargo.

SOLUCIONES INMEDIATAS S.A. podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión de formatos o cartas de solicitud de empleo, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (art. primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art.43 C.N.; Art. primero y segundo convenio No. 111 de la OIT., Resolución número 4050 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Artículo 22 decreto reglamentario 559 de 1991), ni la libreta militar (Artículo 111 decreto 2150 de 1995), lo que no obsta para que el trabajador certifique por escrito tener definida su situación militar.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3º.- SOLUCIONES INMEDIATAS S.A. una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto, apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (Artículo 76 CST).

ARTÍCULO 4º.- El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, CST).

ARTÍCULO 5º.- El periodo de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo 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 7, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6º.- Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y por cualquiera de las partes, sin previo aviso; sin embargo, si transcurrido el periodo de prueba y el trabajador continúa al servicio del empleador expresa o tácitamente, se considerará regulado por lo estipulado en el contrato.

Los trabajadores en periodo de prueba, gozan de todas las prestaciones sociales de ley (Artículo 80 CST).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7º. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario y demás prestaciones sociales, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6º CST).

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8º.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores son

Personal administrativo:

| | Días | Hora de entrada | Hora de salida | Descanso |
|---|---|------------------------|-----------------------|--|
| 1 | De Lunes a Viernes Ocasional Sábados | 7:30 am | 5:30 pm | Almuerzo: 45 minutos Descanso: 15 minutos |

Personal de atención al público cargo misional:

| | Días | Hora de entrada | Hora de salida | Descanso |
|---|-----------------------------|------------------------|-----------------------|--|
| 1 | De lunes a viernes | 8.00 am | 8.00 pm | Almuerzo 90 minutos Descanso 30 minutos |
| | Sábado, domingos y festivos | 8.00 am | 8.00 pm | Almuerzo 90 minutos Descanso 30 minutos |

Personal operativo misional:

| | Días | Hora de entrada | Hora de salida | Descanso |
|---|--------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|
| 1 | De Lunes a Viernes | 6:00 am | 2:00 pm | Descanso: 15 minutos |

| | | | | |
|--|-----------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| | | 2:00 pm 10:00 pm | 10:00 pm 6:00 am | |
| | Sábado, domingos y festivos | 6:00 am 2:00 pm | 2:00 pm 10:00 pm | Descanso: 15 minutos |

Nota: Sin perjuicio de que se modifiquen o adopten otros horarios de acuerdo con las necesidades del servicio, sin superar la jornada máxima establecida por la Ley, se dará aviso oportuno a los trabajadores y se incorporará si son definitivos, en el presente reglamento.

Parágrafo 1: La hora de almuerzo para los diferentes horarios, oscilará entre las 12:30 p.m. y 2:00 p.m. Salvo casos especiales de necesidad para apoyo del servicio o afines.

ARTÍCULO 9º.- Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho horas, o en más de cuarenta y ocho horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas a la semana. Esta aplicación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 165 CST).

Parágrafo 1. Jornada Especial: Si la empresa establece nuevas actividades en el futuro, podrá acordar con los trabajadores, 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) horas a la semana; (Artículo 51. Ley 789 de 2002 modificadorio del inciso primero del literal c) Artículo 161 del CST subrogado por el Artículo 20 de la Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2. 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.

Parágrafo 3. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, siempre y 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)

Parágrafo 4. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Artículo 20, literal C, Ley 50 de 1990).

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 10º. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 11º.- 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 CST).

ARTICULO 12º.- 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 (Art. 47 Decreto 205 de 2003) o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 13º.- Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo 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 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (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 1.990).

ARTICULO 14º.- El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el período siguiente (Art. 134, ord. 2 del CST).

PARAGRAFO: SOLUCIONES INMEDIATAS S.A., podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno a sus trabajadores, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 15º.- SOLUCIONES INMEDIATAS S.A., no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo que integran el presente capítulo de este Reglamento.

PARAGRAFO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas días, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Art. 22 ley 50 de 1990).

Descanso en día sábado: pueden repartirse en cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 16°.- 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 seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de 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 otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

Parágrafo 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.

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

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratara 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 CST).

ARTICULO 17°.- El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 22 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).

ARTICULO 18°.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 CST).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 19°.- 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, CST).

ARTICULO 20°.- La época de las vacaciones debe ser señalada por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 CST).

ARTICULO 21°.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 CST).

ARTICULO 22°.- Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones de acuerdo con el artículo 20 de la ley 1429 de 2.010 que

modificó parcialmente el artículo 189 del CST; por acuerdo entre el Empleador y el trabajador, se autoriza la compensación en dinero hasta de la mitad de las vacaciones, previa solicitud escrita del trabajador. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año de servicio cumplido y proporcionalmente por fracción de año. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos o personal de confianza (Artículo 190 CST). En todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base para su liquidación, el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, CST).

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 CST).

ARTICULO 23°.-

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- 2° Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
- 3° La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de los de la residencia de sus familiares. (Artículo 190 CST).

PARAGRAFO: El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones, puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, Si este no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho, la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones (Artículo 191 CST).

ARTICULO 24°.- 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 25°.-, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5°).

PARAGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2. Para los efectos de disfrute de vacaciones, el día sábado se contabiliza como día no hábil para todos los trabajadores que laboren el día sábado dentro de su jornada de trabajo.

PERMISOS

ARTICULO 26°.- SOLUCIONES INMEDIATAS S.A., concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen su funcionamiento.

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 éste, según lo permita las circunstancias.
- 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.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, (Numeral sexto, Artículo 57 CST).

Así mismo **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera 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 sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. (Ley 1280 de 2009).

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto, tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley o a las 16 semanas en caso de parto múltiple.

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente. En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia.

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

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya cotizado como mínimo treinta y seis (36) semanas previas al reconocimiento de la licencia (Ley 755 de 2002, Sentencia C-174 de 2009 y Sentencia C – 663 de 2009.)

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 27°.- Formas y libertad de estipulación

1. **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
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 a treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional, quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 28°.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado con período mayores (Artículo 133 CST).

ARTICULO 29°.- 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, CST).

PERIODOS DE PAGO: El periodo de pago es mes vencido para todo el personal.

ARTICULO 30°.- El salario se pagará directamente al trabajador:

1. El salario se pagara quincenalmente.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 CST).

ARTÍCULO 31°.- SOLUCIONES INMEDIATAS S.A., pagará al trabajador mediante consignación en la cuenta de nómina de éste, el salario correspondiente al trabajo realizado. La empresa no pagará salario en especie.

Parágrafo: **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.** no tiene establecidas prestaciones adicionales a las previstas en la ley.

CAPITULO VIII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 32°.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de seguridad y salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 33°.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S o la A.R.L. a las que estén afiliados y a través de las IPS correspondientes. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 34°.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo necesario para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo 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.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediato aviso al Consorcio o su representante.

SOLUCIONES INMEDIATAS S.A., no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. (Artículo 221 CST)

ARTÍCULO 35°.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Artículo 55 Decreto 1295 de 1994).

PARAGRAFO 1º: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización de Ministerio de Trabajo (Art. 47 Decreto 205 de 2003), respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2.012).

ARTICULO 36°.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular, a las que ordene la empresa o la ARL, 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.

ARTICULO 37°.- En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2.012 ante la E.P.S. y la A.R.L. respectivas.

ARTICULO 38°.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, a su representante, o a quien haga las veces de jefe de área de Gestión Humana, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto por la normatividad legal vigente. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad, si la hubiere.

ARTÍCULO 39°.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y 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.

, y las entidades administradoras de riesgos laborales, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales conforme lo exige la legislación de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de enfermedad profesional.

El Ministerio del Trabajo, establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (Artículo 61, Decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2.012)

ARTICULO 40°.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y a la ley 1562 de 2.012, del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARAGRAFO 1º: SOLUCIONES INMEDIATAS S.A., no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

PARAGRAFO 2º: De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 41°.- Los trabajadores **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.

- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso
- h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y
- j) 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.
- k) Acatar los procedimientos legalmente establecidos en la ejecución de las tareas laborales que realicen.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 42°.- El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, es el siguiente:

1. Junta Directiva
2. Gerente General
3. Gerente Administrativo ETC

PARÁGRAFO: La facultad para imponer sanciones o firmar documentos (contrato, otrosi, etc) está reservada al Gerente General o a quien haga sus veces sin perjuicio de la delegación que se efectúa a los Gerentes, Jefes y Coordinadores la cual puede ser encomendada de manera verbal por el Gerente General.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 43º.- SOLUCIONES INMEDIATAS S.A., no permitirá por ningún motivo contratar personal menor de 18 años, salvo que por disposición legal o reglamentaria sea necesario vincular personal que aún no haya cumplido la mayoría de edad.

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

ARTÍCULO 44º.- Las mujeres y los menores no podrán ser empleados para realizar trabajos que impliquen peligro, que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica, de esta forma no podrán ser empleadas en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos en temperaturas anormales, en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x o que impliquen exposiciones a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
4. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
5. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes patógenos.
6. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas e inflamables.
7. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
8. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
9. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
10. Las demás que señalen en forma específica los Reglamentos del Ministerio del Trabajo.

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

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

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 Trabajo (Art. 47 Decreto 205 de 2003), o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma 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 SOLUCIONES INMEDIATAS S.A. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 45°.- Son obligaciones especiales de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**,

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en 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. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, concederá en los términos de ley, las respectivas licencias de paternidad y de luto a sus trabajadores que obtengan este derecho.

ARTÍCULO 46°.- Son obligaciones especiales de los trabajadores de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**,

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo o permitir que terceros tengan acceso a información que tenga carácter reservado, especialmente sobre las cosas cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Informar al Área de Gestión Humana su domicilio, dirección, teléfono y demás datos de contacto, e informar oportunamente los cambios que al respecto se susciten.

9. Acatar y ejecutar en debida y estricta forma las políticas de seguridad de la información trazadas para **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**.

10.- Acatar y ejecutar las políticas de especial custodia y seguridad aplicables a la prestación del servicio a los archivos custodiados y administrados por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**

11.- A guardar el respeto por la información confidencial que reciba directamente o a través de terceros.

12.- A mantener la información confidencial en estricta reserva y restringir la revelación de la misma, incluso compañeros de trabajo que no tengan la necesidad de conocerla para los propósitos de su trabajo y a suministrar la información a aquellas personas que la requieran para el buen desempeño de las funciones, y solo hasta el límite necesario de su conocimiento.

13.- A no extraer información de las oficinas de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, en medios físicos, impresiones, USB, CDS, medios magnéticos, correos electrónicos o por cualquier otro medio conocido o por conocerse.

14.- A abstenerse de llevar o traer sus equipos de cómputo, tabletas y demás medio tecnológicos personales o dispositivos de conexión a internet.

ARTÍCULO 47°.- Son también obligaciones de los trabajadores:

1. Cumplir con diligencia, eficiencia y eficacia, las funciones que les sean encomendadas.
2. Dar pleno rendimiento en el desempeño de su trabajo y laborar de manera efectiva la jornada reglamentaria.
3. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general y para evitar o descubrir maniobras indebidas que pueda efectuar algún trabajador.
4. Observar estrictamente lo establecido por la empresa en la solicitud de permisos.

En cualquier caso justificar el motivo de su ausencia, dando aviso previo a su jefe inmediato o a quien corresponda allegando la demostración respectiva.

5. Portar en una parte visible el carné de identificación de la empresa, y presentarlo en todas las ocasiones que le sea solicitado por razones de tramitación, informe, o de cualquier control para entrar o salir de alguna dependencia. El carné debe conservar las características conforme fue entregado por la empresa. Por tanto, queda prohibida cualquier adulteración o modificación al mismo.
6. Asistir con puntualidad y aprovechar los cursos especiales de entrenamiento, capacitación o perfeccionamiento, organizados o indicados por la empresa, dentro o fuera de su recinto.
7. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por la empresa.

8. Usar de manera adecuada la dotación, vestido de labor, elementos de protección personal y seguridad que le suministre la empresa.
9. Abstenerse de ejecutar cualquier acto u omisión que pueda causar la suspensión o perturbación injustificada del servicio, o que implique abuso o extralimitación en las funciones del cargo, o así mismo el incumplimiento de las obligaciones de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**
10. Acatar las instrucciones, programas, procedimientos, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados por la empresa en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).
11. Cumplir con los deberes y obligaciones señalados en este reglamento.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA SOLUCIONES INMEDIATAS S.A. Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 48°.- Se prohíbe a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) De acuerdo con la ley 1527 de 2.012, se tendrá en cuenta lo preceptuado en ella en cuanto a órdenes de descuento por libranzas.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso 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 caracteres religiosos o políticos 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 el establecimiento. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrado. 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 CST).

ARTICULO 49°.- Se prohíbe a los trabajadores de **S.A.**,

1. Sustraer de las instalaciones de la empresa, los útiles de trabajo, las materias primas, insumos, productos elaborados, títulos, valores o documentos, sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, consumirlas o incitarlas a consumir en dicho sitio.
3. Ingresar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o a lugares externos a éste en actividades organizadas por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, a excepción de las que, con autorización legal, pueda portar el personal de vigilancia.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir dolosa o culposamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas, fondos, cadenas, pirámides y similares en los lugares de trabajo, salvo las actividades con fines sociales o de bienestar programadas por la empresa.
7. Efectuar cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Fumar en las oficinas o sitios cerrados, salvo en los lugares específicos determinados para éste efecto por el empleador.
10. Solicitar o recibir cualquier clase de lucros o dádivas provenientes directa o indirectamente del usuario del servicio o cualquier persona que tenga interés en la gestión.
11. Promover, incitar, organizar y participar en la realización de mítines en las instalaciones de la empresa, dentro o no de su turno de trabajo.
12. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo, abandonarlo antes de la hora que termina su jornada sin permiso de la empresa o dificultar o impedir el trabajo de otros compañeros.
13. Discutir o promover discusiones dentro de las instalaciones de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, en horas laborales, sobre asuntos relacionados con política, religión u otro tema, que perturbe el normal funcionamiento de las labores.
14. Vender o comercializar mercancías, loterías, chance, alimentos y/o combustibles u otros objetos, y jugar dinero dentro de las instalaciones de la empresa salvo las actividades de bienestar programadas por la empresa.
15. Dormir en el trabajo.
16. Retirarse del sitio del trabajo sin que haya culminado su respectiva jornada laboral, sin causa justificada a juicio del empleador.
17. Cambiar el turno de trabajo sin autorización previa de la empresa.
18. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, sin previa autorización.
19. Adulterar las tarjetas y/o planillas de control de tiempo de entrada y salida, si las hubiere o el mecanismo dispuesto por la empresa para tal fin, realizar la marcación o registro por otro trabajador, o no realizar la marcación o el registro a la hora de entrada o salida del respectivo turno.
20. Permanecer en las instalaciones de la empresa en horas distintas a las de su jornada de trabajo sin permiso u orden superior o sin justificación alguna.
21. Entrar a sitios o áreas restringidas, sin autorización.

22. Guardar las herramientas o materiales e implementos de trabajo en lugares distintos a los destinados para el efecto.
23. Dejar de cubrir los materiales o las máquinas al finalizar la jornada de trabajo, con las cubiertas que la empresa destine para ello.
24. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignados.
25. Fijar, remover, dañar o distribuir información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase dentro de las instalaciones de la empresa, sin previa autorización, o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.
26. Hacer afirmación falsa, maliciosa y/o malintencionada sobre **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, sus trabajadores o personal vinculado, productos o servicios.
27. Ejecutar labores remuneradas para terceros, dentro de la jornada laboral, sin autorización de la empresa.
28. Mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, tóxicos, explosivos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante.
29. Comer en las horas de trabajo, salvo indicación médica.
30. Solicitar el pago de cuentas, o de planillas de trabajo suplementario, horas extras, dominicales o festivos, recargos nocturnos, o viáticos no causados, que no correspondan a la realidad.
31. Utilizar la papelería y los medios de comunicación de la empresa con fines inapropiados.
32. Destruir, dañar o retirar de los archivos físicos y/o magnéticos, documentos de la empresa o dar a conocer cualquier información contenida en ellos, sin autorización expresa de la misma.
33. Distribuir periódicos, volantes, circulares o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la empresa.
34. Fijar papeles y carteles o escribir en muros internos o externos de la empresa sin previa autorización.
35. Transportar en los vehículos de la empresa, personas u objetos ajenos a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, sin previa autorización.
36. Manejar vehículos de la empresa o contratados por esta o puestos a su servicio sin licencia de conducción y otros documentos vencidos, o con obligaciones pendientes por pagar por concepto de multas o comparendos.
37. Permitir que los vehículos de la empresa sean maniobrados o conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.
38. Por razones de seguridad, introducir en, y/o dejar o retirar bienes muebles de las instalaciones de la empresa o de los parqueaderos habilitados por esta. En

aquellos sitios donde esta situación se permita, se deberá revelar el contenido y cumplir el procedimiento correspondiente.

39. Permitir que otro trabajador o que un extraño use su carné de identificación o usar un carné ajeno.
40. Permitir que personas ajenas a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, utilicen la dotación o el vestido de labor, entregado por la empresa.
41. Comprar o vender a sus compañeros de trabajo la dotación, el vestido de labor, los elementos de protección personal, los útiles e implementos de oficina y demás suministros que provea la empresa.
42. Haber presentado cualquier documento o información falsa, enmendada o no ceñida a la estricta verdad, para la admisión a la empresa, o en oportunidad posterior.
43. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos y elementos de la empresa.
44. El empleo o uso de los medios informáticos que en razón de la labor, hayan sido puestos en su conocimiento, custodia, administración o uso, absteniéndose en especial de:
 - a. Realizar actividades criminales.
 - b. Realizar negocios personales.
 - c. Obtener acceso no autorizado.
 - d. Diseminar cadenas de mensajes no autorizados.
 - e. Transmitir mensajes amenazantes.
 - f. Usar cualquiera de los medios informáticos, y en especial el correo electrónico de la empresa para distribuir, ver, bajar, almacenar, guardar o reenviar material que contenga información sexualmente explícita o material ofensivo.
 - g. Distribuir de manera no autorizada documentos internos de la empresa.
 - h. Divulgar, información de la empresa que no sea verídica o que tenga carácter reservado o confidencial que no permita su libre circulación.
45. Las demás que resulten de la naturaleza misma del contrato y de las disposiciones legales vigentes, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la empresa.
46. Hacer uso del teléfono celular durante la jornada laboral (personal de atención al cliente)
47. Cumplir con el manual de procedimientos y responsabilidades del cargo asignado

48. Respetar y acatar el reglamento interno de trabajo de la usuaria y usar adecuadamente y en divida forma los elementos de protección personal entregados por la usuaria.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 50°.- Las sanciones establecidas en **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, son y no podrán imponer a sus trabajadores sanciones diferentes:

- 1.- Llamado de atención verbal
- 2.- Llamado de atención escrito.
- 3.- Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.
- 4.- Suspensión al trabajo, la primera hasta por 8 días y la segunda hasta por dos meses

ARTICULO 51°.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo o la ausencia injustificada, el no presentarse al trabajo durante su jornada o cuando así lo solicite el empleador, el engaño, la mentira en cualquiera de sus formas, la disculpa, el uso inadecuado de los insumos o útiles de trabajo, la imprudencia, la imprevisión, implican por primera vez, el uso de cualquiera de las sanciones previstas en el artículo anterior debidamente calificadas por los responsables de imponerlas.
- b) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

ARTÍCULO 52°.- Constituyen faltas graves:

Además de las justas causales de terminación del contrato de trabajo, señaladas en el Artículo 62 de CST. (D.L. 2351/65 Artículo 7°) se tendrán en cuenta entre otras las siguientes:

- 1.- Omitir la aplicación de los procedimientos internos de la empresa.
- 2.- Omitir requisitos prescritos por la empresa, o en la legislación vigente regulatoria de los servicios de registro distrital concesionados o exigir requisitos no prescritos por la misma o la normatividad aplicable, cuando en razón del cargo, esté obligado a exigirlos o a aplicarlos.
- 3.- Transgredir las prohibiciones señaladas en el Artículo 49 num. 44 del Reglamento Interno de Trabajo.

4.- El empleo o uso de bienes de propiedad de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, o con los que éste tenga en virtud de contrato o convenio, en provecho del trabajador o en favor de terceros sin que medie autorización expresa del empleador.

5.- El empleo, uso o divulgación de procesos o aplicaciones industriales o comerciales de propiedad de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, sin autorización de este, en provecho de sí o de terceros, de los que tenga conocimiento el trabajador, por razón de su cargo, oficio o profesión y que deban permanecer en reserva durante la vigencia del contrato de trabajo.

6.- El empleo, uso o divulgación de información, en provecho propio o de terceros que haya conocido en el desarrollo de su vínculo contractual con **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, y que no sea objeto de conocimiento público. En especial de la información obrante en los registros custodiados y administrados por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.** sin que medie autorización expresa del empleador, de la ley, del concedente o de quien haga sus veces; o violando el procedimiento interno aplicable para la atención del servicio público concesionado.

7.- El abuso del cargo o la extralimitación de funciones por parte del trabajador, constriñendo o induciendo a otra persona a dar o prometer al trabajador o a un tercero, dinero o cualquier dádiva para retardar, omitir o agilizar un acto propio de su cargo o para violar el procedimiento interno aplicable para la atención del servicio público concesionado.

8.- Retardar la atención de solicitudes de trámite u órdenes judiciales con término perentorio sin excusa suficiente, cuando en razón del cargo deba estar obligado a ejecutarlos, en especial, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa o al servicio concesionado.

9.- Causar perjuicio de consideración a la empresa cuando en uso de los sistemas informáticos, infrinja las prohibiciones señaladas en el Artículo 49 núm. 44 del Reglamento Interno de Trabajo.

10.- Extender documento público o privado a nombre de la empresa, utilizando el nombre, logotipo o cualquier documento, asociado a la prestación del servicio, o de propiedad de la empresa, consignando una falsedad.

11.- Adulterar, modificar o suprimir documento público o privado de propiedad de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, o relacionado con las actividades del cargo.

12.- La falta total al trabajo o ausencia injustificada durante uno o más días o turnos, sin excusa suficiente.

Parágrafo 1: Además de la imposición de multas, **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, puede abstenerse de efectuar el pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para destinarse a premios, regalos o a actividades de bienestar para los trabajadores que cumplan sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

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

ARTICULO 53.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador enviará una comunicación al trabajador donde se le formulan los cargos por cualquier conducta disciplinaria debidamente establecida en la ley, el contrato, el reglamento interno de trabajo, los protocolos, normas, circulares y procedimientos internos o cualquier perjuicio económico causado y derivado de su conducta o si se prefiere se le compartirán de manera verbal el día de la diligencia.

ARTICULO 54.- Los cargos se le explicaran al empleado teniendo en cuenta detallar de manera clara, expresa y concisa, las conductas que alteraron el orden laboral, las mismas que deben estar escritas en el reglamento interno de trabajo o los demás instrumentos citados en el artículo anterior, adjuntando las pruebas que existan como fundamento a la diligencia y el tiempo que la empresa dará para que el trabajador se presente o conteste si es escrito, indicándole que puede adjuntar las pruebas que considere necesarias para debatir el cargo formulado con el objeto de garantizar la legítima defensa y el debido proceso.

ARTICULO 55.- Si la complejidad de las pruebas así lo amerite, el empleador ampliara más el plazo de respuesta para permitir no solo su mejor comprensión de los hechos, sino de elaborar las pruebas conducentes. Así mismo el trabajador podrá solicitar suspender la diligencia o acordar el plazo con el empleador para establecer y materializar el concepto de la legítima defensa sin que este se convierta en un elemento de dilación de la audiencia.

ARTÍCULO 56.- No existe tiempo legal para ningún evento de los tratados en los artículos anteriores. Solo será la prudencia la que recomiende la agilización del mismo procedimiento.

ARTICULO 57.- Fin del proceso y la imposición de la sanción: Una vez terminada la audiencia o las audiencias, el empleador, teniendo en cuenta todo lo actuado, tomara la decisión de sancionar o no al trabajador, citando muy claramente las normas violadas, teniendo en cuenta que la sanción debe ser proporcional al perjuicio causado y tener en cuenta el historial del trabajador y su antigüedad.

ARTÍCULO 58.- En caso que la audiencia pueda finalizar con la terminación del contrato con justa causa, se le debe advertir en la carta de terminación del mismo, que el trabajador que se sienta vulnerado en sus derechos, podrá acudir a la jurisdicción laboral con el fin de impugnar la decisión del empleador.

ARTICULO 59.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 CST).

ARTÍCULO 60.-: Es competencia de la persona encargada, centralizar las investigaciones disciplinarias que tengan lugar en **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, impulsando su realización y dando traslado de las mismas al gerente administrativo de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.** como instancia competente para la decisión de la procedencia o no de la imposición de sanciones

ARTÍCULO 57-: SOLUCIONES INMEDIATAS S.A., a través de la persona autorizada para hacer los descargos o en su defecto el Gerente General recomendará la imposición de sanciones disciplinarias y correctivos laborales en aquellos casos cuyo conocimiento haya logrado de acuerdo con sus funciones de *seguimiento y control de las actividades críticas de la empresa* y de velar por el *cumplimiento de las normas establecidas y publicadas al interior de la empresa*.

ARTÍCULO 58-: Es competencia de la persona encargada, centralizar las investigaciones disciplinarias que tengan lugar en **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, impulsando su realización y dando traslado de las mismas a la gerencia como instancia competente para la decisión de la procedencia o no de la imposición de sanciones.

ARTÍCULO 59-: Corresponderá a la Gerencia administrativa convocar al trabajador a rendir sus respectivos descargos.

En todo caso, el Gerente General de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, podrá adelantar, por sí mismo, la investigación de los hechos constitutivos de faltas disciplinarias y/o incumplimiento de obligaciones contractuales a cargo del personal vinculado a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, así como decidir la procedencia o no de sanción.

CAPITULO XIV

RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 60°.- Los reclamos de los trabajadores se presentarán ante los Gerentes de área; o ante quien sea designado por la empresa, estudiando y resolviendo la situación con justicia y equidad.

ARTICULO 61°.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos que tengan que ver con cualquiera de las estipulaciones de la Ley 1010 de 2.006 sobre acoso laboral, deberán tramitarse ante el respectivo comité de convivencia laboral de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**

CAPITULO XV

MECANISMO DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTICULO 62°.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva connivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 63°.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 64°.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominara Comité de Convivencia Laboral.
2. El comité de convivencia laboral realizara las siguientes funciones: (Res: 652 de 2.012)
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - h. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
 - j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
3. Este comité se reunirá de manera ordinaria por lo menos una vez cada tres meses y extraordinaria cuando así lo determinen sus integrantes o cuando le remitan una queja para su estudio. Designara un Presidente y un secretario ante quien podrá presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

CAPITULO XVI

PRUEBA DE ALCOHOLEMIA

ARTÍCULO 65.- Ningún trabajador podrá presentarse a laborar mediante el efecto de bebidas alcohólicas, enervantes o estupefacientes, pues de hacerlo, se considera una falta grave.

ARTÍCULO 66.- Ningún trabajador podrá negarse a practicar la **prueba de alcoholemia** cuando su superior o jefe la solicite. En caso que el empleado se niegue a practicar dicha prueba se puede considerar causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa.

ARTÍCULO 67.- La empresa podrá hacer uso de dispositivos técnicos para determinar el estado de embriaguez de sus empleados, con el fin de permitir y preservar la seguridad industrial y prevenir situaciones de riesgo de las personas, los bienes y el mismo trabajador afectado. En caso que el dispositivo técnico pueda presentar alguna falla o el empleado así lo considere, se tendrán en cuenta otros elementos indicativos de tal estado, como, entre otros, el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser apercibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.

CAPITULO XVII

TELETRABAJO

ARTÍCULO 68.- El teletrabajo es una modalidad de trabajo que se viene implementando desde el año 2009 en algunas empresas del sector privado después del ingreso de la ley 1221 de 2008 en la cual se aclara la modalidad de teletrabajo que podrá manejarse y el alcance que el mismo debe tener para poder ser aplicado así:

“El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

- M3viles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Informaci3n y la comunicaci3n, en dispositivos m3viles.
- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres d3as a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a trav3s de tecnolog3as de la informaci3n y la comunicaci3n por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 69°.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.**

CAPITULO XIX

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 70°.- 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 CST).

CAPITULO XX

PUBLICACIONES

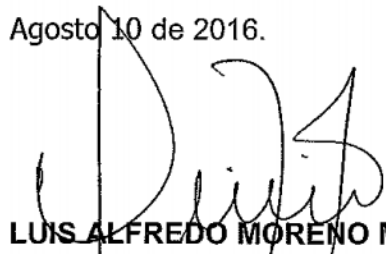
ARTICULO 71°.- Superado el trámite del artículo 17 de la ley 1429 de 2.010 el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XXI

VIGENCIA

ARTICULO 72°.- El presente Reglamento entrará a regir de inmediato, acatando las disposiciones legales y en especial las contempladas en el artículo 17 de la ley 1429 de 2.010

Agosto 10 de 2016.



LUIS ALFREDO MORENO MORENO
Representante Legal – Gerente General
SOLUCIONES INMEDIATAS S.A
Nit. 800.199.453-1