



PLASTICOS TRUHER S.A.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PREAMBULO

El presente es el reglamento Interno de trabajo prescrito por la Empresa

PLÁSTICOS TRUHER S.A.

Domiciliada en el municipio de la Sabaneta, Departamento de Antioquía, para su fábrica y oficinas establecidas en esta ciudad y las de más dependencias que se establezcan en otras ciudades o llegaren a establecerse en otras ciudades del país y a sus disposiciones quedan sometidos, tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

CAPITULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Art. 1.- Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa **PLASTICOS TRUHER S.A.** Deberá presentar hoja de vida escrita, para registrarlo como aspirante, durante el proceso de selección se solicitarán los siguientes documentos:

- a) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada, el salario devengado y la causa del retiro.
- b) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad postal y certificados de estudio y cursos realizados.
- c) Exámenes médicos de ingreso de acuerdo al cargo y ordenados por la empresa, la cual asignará el lugar donde estos se deben realizar. **Los cuales no incluyen abreugrafía pulmonar, prueba de embarazo, ni VIH.**
- d) Una foto a color con fondo blanco tamaño cédula.
- e) Pruebas de aptitud y de capacidad según el caso.
- f) Si el aspirante fuere menor de 18 años, deberá aportar, además, la autorización para celebrar contratos de trabajo, expedida por su representante legal y el respectivo inspector de policía, corregidor o Alcalde, según el caso. Concedida la autorización el menor puede recibir directamente el salario y llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.

PARAGRAFO: Los exámenes médicos de ingreso serán sufragados por el empleador (Resolución 002413/79), la empresa no garantiza la vinculación laboral por el solo hecho que el aspirante haya entregado la totalidad de la documentación solicitada y realizado las pruebas o exámenes dispuestos por ella.



PLASTICOS TRUHER S.A.

CAPITULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 2º. Para los contratos de aprendizaje se tendrá en cuenta las disposiciones contenidas en los artículos del 30 al 39 de la ley 789 de 2002, la Ley 2466 de 2025 y las demás que los reglamente, modifiquen, sustituyan o adicionen.

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA.

Art. 3. -La empresa y el aspirante podrán pactar un período de prueba, que tendra por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Art. 4. -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.

Art. 5. -El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continúa al servicio de la empresa, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquél a ésta, se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

PARAGRAFO.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

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

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válido la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de dicho período de prueba pueda exceder dichos límites.

CAPITULO IV. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

Art. 7. Conforme a lo establecido en el Artículo 6 del CST, son trabajadores accidentales o transitorios aquellos que se vinculan para realizar labores de corta



PLASTICOS TRUHER S.A.

duración, no mayor de un mes, en actividades diferentes a las normales de la empresa.

CAPITULO V. HORARIOS DE TRABAJO.

Art. 8. -Las horas de entrada y de salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan, así:

Primer turno T1: De lunes a viernes de 5:50. A.M. a 1:50 P.M y los sábados de 5:50am a 11.50pm, con un tiempo total de alimentación de 15 minutos, programado por el jefe inmediato, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella.

Segundo turno T2: De lunes a viernes de 1:50. P.M. a 9:50 P.M y los sábados de 11:50Pm a 5:50pm, con un tiempo de alimentación total de 15 minutos, programado por el jefe inmediato, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella.

Tercer turno T3: Inicia semana el domingo a las 9:50 PM a 5:50 de domingo a jueves y viernes de 9:50 a 3:50 A.M. El día de descanso equivalente al dominical para el turno 3, será el sábado.

Con un tiempo de alimentación total de 15 minutos, programado por el jefe inmediato, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella. Para la Sede de Manizales este turno inicia el domingo a las 10:50pm y termina el día sábado a las 5:50am.

Turno 6/4: De lunes a jueves de 6:00 am a 4:00 pm y los días viernes de 6:00 am a 2:00 pm con un tiempo total de alimentación de 48, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella.

Turno 7/5: De lunes a jueves de 7:00 am a 5:00 pm, los días viernes de 7:00am a 3:00 pm, con un tiempo total de alimentación de 48 minutos, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella.

Turno 7:30/5:30: De lunes a jueves de 7:30 am a 5:30 pm y los días viernes de 7:30 am a 3:30 pm con un tiempo total de alimentación de 48, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella

Turno 8/4: De lunes a jueves de 8:00 am a 4:00 pm y los días viernes de 8:00 am a 2:00 pm con un tiempo total de alimentación de 20 minutos de alimentación, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella

Turno 8/6: De lunes a jueves de 8:00 am a 6:00 pm y los días viernes de 8:00 am a 4:00 pm, con un tiempo total de alimentación de 48, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella.



PLASTICOS TRUHER S.A.

Turno 10/8: De lunes a jueves de 10:00 am a 8:00 pm y los días viernes de 10:00 am a 6:00 pm con un tiempo total de alimentación de 48, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella.

Se crean los siguientes turnos con la aplicación de la disminución de la jornada a 42 horas, desde el 04 de mayo de 2026.

Turno 1 Pet: De lunes a miércoles de 6:00 horas a 18:00 horas y los días jueves de 6:00 horas a 12:00 horas. Con dos tiempos de alimentación cada uno de 20 minutos, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella.

Turno 2 Pet: De lunes a miércoles de 18:00 horas a 6:00am y los jueves de 16:00 horas a 22:00 Horas. Con dos tiempos de alimentación cada uno de 20 minutos, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella.

Turno 3 Pet: Los Jueves de 12:00 horas a 18:00 horas y de viernes a Domingo de 6:00 horas a 18:00 horas. Con dos tiempos de alimentación cada uno de 20 minutos, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella.

Turno 4 Pet: Los Jueves de 22:00 horas a 4:00 horas y de viernes a Domingo de 18:00 horas a 6:00 horas. Con dos tiempos de alimentación cada uno de 20 minutos, este tiempo no hace parte de la jornada laboral ni se computa en ella.

PARAGRAFO 1°. La empresa y el empleado podrá establecer un horario para una jornada de trabajo semanal de 42 horas a partir del 15 de julio de 2026 de lunes a viernes, en forma tal que quede compensado el tiempo de trabajo de los sábados.

PARAGRAFO 2° los turnos serán programados por la empresa y serán rotativos para el personal cuando así se requiera.

PARAGRAFO 3° La empresa podrá disponer en el caso que se requiera, la aplicación de cualquiera de los horarios de trabajo señalados en el artículo 8 del Reglamento Interno de Trabajo.

PARAGRAFO 4: El personal que labora en el horario de lunes a viernes, establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (en su Artículo 10) y cuya duración excede la jornada máxima ordinaria diaria; ha de tenerse en cuenta que este exceso no constituye horas extras, pues con este tiempo se compensa el día sábado, el cual es hábil, como se convino y se ha venido practicando.

Art. 9. -La empresa podrá cambiar los horarios señalados en el artículo 8, a todos sus trabajadores o a una parte de ellos, cuando administrativamente lo considere



conveniente, ciñéndose siempre a las disposiciones legales de jornada máxima de trabajo. En tal evento se hará la comunicación pertinente.

Art. 10. Duración. La duración máxima legal de la jornada ordinaria Dando aplicación a la Ley 2101 de 2021 “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”, que modificó el artículo 161 del C.S.T., la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana a partir del 15 de julio de 2026, las cuales podrán ser distribuidas en 5 o 6 días a la semana, garantizando el día de descanso salvo las excepciones que consagra la norma. Dicha reducción se efectuará de acuerdo con la fase transición concedida en la misma norma, iniciando así:

Año 2023: Reducción de una (1) hora semanal quedando la jornada máxima en cuarenta y siete (47) horas semanales a partir del 15 de julio de 2023.

Año 2024: Reducción de una (1) hora semanal quedando la jornada máxima en cuarenta y seis (46) horas semanales a partir del 15 de julio del 2024.

Año 2025: Reducción de dos (2) horas semanales quedando la jornada máxima en cuarenta y cuatro (44) horas semanales a partir del 15 de julio de 2025

Año 2026: Reducción de dos (2) horas semanales quedando la jornada máxima en cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026.

PARÁGRAFO 1. La disminución de la jornada laboral no implicará reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo.

PARÁGRAFO 2: El empleador ajustará los respectivos horarios de trabajo de acuerdo con la reducción de la jornada laboral, mediante circulares que harán parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo, las cuales serán divulgadas a todos los trabajadores de la empresa y estarán exhibidas en lugar visible del domicilio principal y sedes de la compañía, asimismo, el Empleador podrá en cualquier momento, si así lo conviene realizar la reducción completa de la jornada de trabajo de conformidad con lo estipulado en la ley así como cualquier otra que lo modifique, complementa o derogue.

La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujeta a las siguientes reglas:

1. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

a. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.



b. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

2. Derechos en caso de maternidad. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

3. Prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil, de acuerdo a lo establecido en la Resolución 1677 de 2008, en sus artículos 1 al 4. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

b). En las empresas factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de los 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 al 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.

PARAGRAFO: El Empleador no podrá, aun 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.

PARAGRAFO: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido



cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de (7) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

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 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 dos horas (42) semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 7 p.m. después del 15 de julio de 2026.

Art. 11. -Cuando la naturaleza de la labor determinada no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de siete (7) horas diarias o en más de cuarenta y dos horas (42) semanales siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado por un periodo que no exceda de tres semanas no pase de siete (7) horas diarias ni de cuarenta y dos horas (42) a la semana, Esta aplicación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. Después del 15 de julio de 2026.

Art. 12. -El límite máximo de horas de trabajo previstos en el Art. 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden de la empresa y sin permiso del Ministerio de la protección social, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en la máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave.

El empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

El tiempo empleado en estas circunstancias se pagará como suplementario.

Art. 13°. -Cuando la Empresa considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza o sea por necesidad técnica, ser atendida sin ninguna interrupción y deba, por lo tanto, proseguirse los siete (7) días de la semana.



CAPITULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Art. 14°. -Jornada ordinaria diurna es la que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.).

Jornada ordinaria nocturna es la comprendida entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Art. 15°. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Art. 16°. El trabajo suplementario y de horas extras a excepción de los casos señalados en el Art. 10 de este Reglamento solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y 12 semanales.

Art. 17°. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso del de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Art. 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
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

Art. 18°. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del 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.

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2352 de 1965.

Art. 19°. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el ART. 15 de este reglamento.

CAPITULO VII. TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO



Art. 20°. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneración de las cuales no opera el recargo del (35%) que señala el numeral 1°. Artículo 168 Código Sustantivo de Trabajo.

Art. 21°. El trabajo de horas extras que se hicieron en los turnos especiales que trata el artículo anterior, se remunerara con un recargo del (25%) sobre el valor de salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

Art. 22°. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma empresa por el trabajo diurno, a los trabajadores que efectúen labores iguales.

Art. 23°. La empresa no podrá contar los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el decreto 2352 de 1965 a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1 Art. 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

Art. 24°. Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

Art. 25°. La empresa deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la Empresa.

CAPITULO VIII. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS.

Art. 26°. Serán días de descanso obligatorio, remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre además de los días jueves y viernes Santos, ascensión del señor, Corpus Cristi y Sagrado corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, y once de noviembre, ascensión del señor, corpus Cristi y el sagrado corazón de



Jesús, día de la virgen de Chiquinquirá el 09 de julio, cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará a lunes.

PARAGRAFO: La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

Art. 27°. El descanso en los días domingos y demás días expresados en el artículo 26 de este reglamento tiene una duración de 24 horas.

Art. 28°. Remuneración. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica reconocidas por la compañía, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por este mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de este artículo los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Art. 29°. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio en los días de fiesta distintos del domingo, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo. (Art. 2 Ley 51 1983).

Art. 30°. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con forme a lo dispuesto en la ley 2466 de 2025 en las fechas allí estipuladas; 01 de julio 2025 80%, 01 julio 2026 90%, 01 julio 2027 100%, sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, a un recargo, según lo establecido en el inciso anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previsto en el art. 20 literal C de la ley 50 de 1990.

El personal que deba laborar el día de descanso obligatorio o días festivos se fijará su programación en la cartelera de la empresa.



Art. 31°. Trabajo ocasional. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso complementario remunerado cuando labore en domingo.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el art. 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

En caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20, literal c. de la ley 50 de 1990, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

PARAGRAFO 1°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARAGRAFO 2°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Art. 32°. Las personas que por conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecuten, no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179 de C.S.T.

Art. 33°. El descanso semanal compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento o por turnos.
2. Desde el medio día de las trece horas (1p.m.) del domingo, hasta el medio día o las trece horas (1p.m.) del lunes.

Art. 34°. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa debe fijar en un 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 pueda disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPITULO IX. DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL.



Art. 35°. Cuando por motivos de fiestas no determinadas en el artículo 26 de este reglamento, la empresa suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No esta obligado a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o de su compensación en otro día hábil cuando la suspensión o compensación en otro día hábil estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO X VACACIONES REMUNERADAS.

Art. 36°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederá las vacaciones.

PARAGRAFO: Decreto 2737 1989 (VACACIONES ANUALES REMUNERADAS DURACION)

1. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad tienen derecho a gozar de Veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que el empleador deberá hacer coincidir con las vacaciones escolares.
2. Para los trabajadores menores de Diez y Ocho (18) años de edad no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo.
3. Queda así mismo prohibida la acumulación de vacaciones para los trabajadores menores de Diez y Ocho (18) años de edad, quienes deberán disfrutar en su totalidad durante el periodo de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año trabajado.

Art. 37°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Art. 38°. Es prohibido compensar las vacaciones en dinero. Sin embargo, por solicitud del trabajador se puede autorizar el pago en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiera disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, por cualquier tiempo laborado. En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.



Art. 39°. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables, las partes pueden convenir en acumular los días restantes hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o personal de dirección, confianza y manejo o de extranjeros que puedan prestar servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

Art. 40°. La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultaneas, y si así, se hiciera, los que, en tal época, no llevaren un año cumplido de servicio se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada año de servicio.

PARAGRAFO 1°. –A los trabajadores que han gozado de vacaciones anticipadas no se les podrá hacer ninguna deducción de sus prestaciones sociales o salarios.

Art. 41°. En todos los contratos de trabajo, los trabajadores tendrán derecho al pago de prima y vacaciones proporcionales, al terminar el contrato de trabajo.

PARAGRAFO 1°. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

Art. 42°. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de 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, pero no entrara en dicho promedio el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO XI PERMISOS.

Art. 43°. La empresa concederá a sus trabajadores permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización siempre que en este último caso, avisen con la debida oportunidad a la Empresa o a sus representantes y el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del



PLASTICOS TRUHER S.A.

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

En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad del aviso debe ser inmediata o al tiempo de ocurrir los hechos.

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, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la Empresa.

CAPITULO XII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

Art. 44°. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo y por tareas, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Cuando el trabajador devengue un salario ordinario, superior a 10 salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral 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 festivos, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general, las que incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de (10) salarios mínimos legales mensuales mas el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al (30%) treinta por ciento de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni los aportes al SENA, I.C.B.F y cajas de compensación familiar, pero la base de liquidación en estos casos será con forme a la ley.

El trabajador que se haya acogido a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

PARAGRAFO: SALARIO MINIMO LEGAL.



El salario mínimo legal correspondiente a la jornada máxima legal fijada para los menores de Diez y Ocho (18) años de edad, será igual al determinado por el gobierno Nacional, para los trabajadores mayores de Diez y Ocho (18) años quienes tendrán además derecho a las Prestaciones sociales y demás garantías que la ley conceda.

Art. 45°. SALARIO EN ESPECIE

Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa al servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el ART.15 de la ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre el valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

Art. 46°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador preste sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de éste.

Art. 47°. Salvo en caso en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero (moneda Legal), al trabajador directamente o la persona que él autorice por escrito.

La empresa entregará a cada trabajador una liquidación de salarios devengados y deducidos.

PARAGRAFO 1. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectúa junto con el salario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

PARAGRAFO 2. Los pagos se harán en forma quincenal, las quincenas vencen el día quince de cada mes y el último día del mes.

CAPITULO XIII HIGIENE, SERVICIOS MEDICOS

Art. 48°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular las que ordene la Empresa, así:



-
- a) El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban la Empresa o la E.P.S. **Los cuales no incluyen abreugrafía pulmonar, prueba de embarazo, ni V.I.H.**
 - b) La empresa podrá prescribir los exámenes médicos periódicos en las fechas que corresponda según programación del área de seguridad y salud en el trabajo.
 - c) El trabajador debe someterse a todos los exámenes que ordene la empresa y también a los exámenes y tratamientos que ordene la A.R.L y E.P.S.

Art. 49°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores los prestaran las E.P.S. en donde se inscriba el trabajador.

Art. 50°. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá avisarlo inmediatamente al jefe respectivo. Además deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Como justificación para faltar al trabajo la Empresa solamente acepta incapacidad de la E.P.S. y ARL y no de médicos particulares.
- b) Cuando el trabajador se enferma debe avisar a la empresa a su jefe respectivo que va a faltar y presentar posteriormente su incapacidad.
- c) Cuando la E.P.S. o la A. R. L dé al trabajador una incapacidad debe avisar inmediatamente a la empresa que ha sido incapacitado y el tiempo de la incapacidad que se ha dado.
- d) Cuando el trabajador esté en tratamiento, las fechas de las citas deben tener soporte por la E.P.S. y ARL y estas deben ser presentadas por el trabajador con anticipación, al jefe respectivo para que este conceda el permiso previsible y proceda al reemplazo del trabajador.
- e) El trabajador debe portar constantemente o mantener en su compartimiento del salón de trabajo la cédula.

Art. 51°. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad contagiosa o crónica que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, y que pueda constituir un peligro para la sanidad personal por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que la E.P.S. certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente de acuerdo al ordinal 15 de literal a) del Artículo 61 del código Sustantivo del trabajo y demás disposiciones concordantes.

CAPITULO XIV. RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO.



Art. 52°. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de su respectivo jefe, relativas a las prevenciones de las enfermedades y al manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

Art. 53°. En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y lo llevará al centro de salud más cercano a la empresa, si fuere necesario y tomará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

Art. 54°. En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador, lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al encargado del departamento de seguridad y salud en el trabajo, para que procuren sus primeros auxilios, tomen las medidas que se impongan y que se consideren convenientes para reducir al mínimo sus consecuencias.

Art. 55°. De todo accidente se debe llevar un informe individual de accidente de trabajo, en un formato especial enviado por la A. R. L con las indicaciones prescritas en dicho formato.

CAPITULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN.

Art. 56. Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes:

- a) Respeto y subordinación para con sus superiores.
- b) Respeto para con sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía e integración con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplinario, usando el uniforme de trabajo, implementos de aseo y seguridad de la empresa y conservando buena presentación personal.
- e) Ejecutar los trabajos que se 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. En su defecto contactar al director del personal.
- g) Ser verídico en todo caso y así ejecutar los trabajos encomendados con honradez, buena voluntad y eficiencia.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y el orden con la conducta en general, en 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) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido, salvo por orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la empresa o ausentarse de su puesto.
- j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, para prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o laborales.

Art. 57°. Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarles alojamiento, ni alimentación gratuita.

CAPITULO XVI. LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS.

Art. 58°. Sé prohíbe también el trabajo nocturno de menores de 18 (diez y ocho) años, todo con sujeción a la ley.

La empresa no podrá aceptar, ni aún con el consentimiento de sus representantes legales, el trabajo de menores de quince años. (15 años)

CAPITULO XVII ORDEN JERARQUICO DE LA EMPRESA.

Art. 59°. Para efectos de autoridad, ordenamiento de la Empresa y sanciones disciplinarias, la jerarquía será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

Gerente-Directores-Jefes de Proceso-Coordinadores y aquellas a quienes el empleador les delega tales atribuciones.

CAPITULO XVIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Art. 60°. Son obligaciones especiales de la Empresa:

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 los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.



-
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamento de las autoridades sanitarias.
 4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
 6. Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el capítulo XI de este reglamento.
 7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante su permanencia en el trabajo hubiera sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
 8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios 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 debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente.
En los gastos de traslado del trabajador, se entiende comprendidos los de familiares que con él conviven.
 9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad, que ordena la ley.
 10. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 11. Suministrar cada cuatro (4) meses en forma gratuita la dotación de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega la dotación, haya cumplido tres (3) meses al servicio al empleador.
Este uniforme no se considera salario para prestaciones sociales ni para pago a parafiscales.
 12. Garantizar plenamente los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersexuales- LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en la empresa, como garantía de los derechos de las personas que laboran en ella, con esta disposición se contribuye a evitar la discriminación en razón a la orientación sexual e identidad de género.
 13. Adoptar medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral en los casos en que el trabajador lo reporte.
 14. Las demás establecidas en la Ley 2466 de 2025.



Art. 61°. Son obligaciones especiales del trabajador:

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 modo particular le impartan la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa o a los clientes, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo del deterioro natural los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Empresa, las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el empleador en el reglamento de higiene y seguridad o en políticas definidas por la empresa
8. Observar con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
10. Hacer devolución de la dotación en el momento de su retiro

CAPITULO XIX.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

Art. 62°. Sé prohíbe a la Empresa:

1°. Deducir, retener o compensar suma alguna de los salarios y prestaciones en dinero, que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandato judicial, con excepción de los siguientes:

- a) Respecto a los 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 de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley autorice.

3°. Exigir o aceptar dinero del trabajador, como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por otro motivo cualquiera, que se refiere 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 e impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6°. Hacer, autorizar o tolerar 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 Númeral 7°. Del artículo 57 del código Sustantivo del trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra" o cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9°. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

10°. Cerrar intempestivamente la Empresa, si lo hiciere además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores, los salarios, prestación o indemnización 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 correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

11°. Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad además de las contempladas en el código sustantivo de trabajo las siguientes:

- a. Trasladar al menor trabajador del lugar del domicilio
- b. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere, atente contra la salud física, psíquica y moral del menor.
- c. Retener suma alguna del salario, salvo el caso de retención en la fuente, aportes a la seguridad social y cuotas sindicales.
- d. Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.
- e. Despedir a trabajadores menores de edad por motivo de embarazo sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores; el despido que se produjera en este estado y sin que medie la autorización citada no produce efecto alguno y acarrea las sanciones previstas en el numeral 3°. del artículo 239. Del código Sustantivo de Trabajo aumentados en una tercera parte.

12°. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

13°. No discriminar a su personal en razón de raza, sexo, religión o ideología política, etnia, color, origen nacional, discapacidad. Condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de la salud.



Art. 63°. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Introducir, portar o conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los guardas de seguridad.
4. Faltar al trabajo total o parcialmente sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participen o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, ventas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar, en cualquier forma, la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
8. Usar útiles o herramientas de propiedad del empleador, en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Salir de las dependencias de la compañía durante horas de trabajo, sin la previa autorización.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de los superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, talleres o salas de trabajo.
11. Dedicarse a la lectura, utilizar equipos de audio o video, durante las horas de trabajo u ocuparse en oficios distintos a las labores que le han sido encomendadas.
12. Promover discusiones políticas o religiosas o tomar parte en ellas en los sitios de trabajo.
13. Tomar productos de la empresa, para sí o para otros sin permiso del superior.
14. Fumar en las instalaciones de la empresa.
15. Reñir en cualquier forma en los lugares de trabajo.
16. Permanecer en el lugar de trabajo en horas distintas de las labores sin permiso u orden de su jefe respectivo.
17. Realizar en los lugares de trabajo reuniones, cualquiera que sea el objeto de ellas, sin permiso del jefe respectivo.
18. Fomentar o tomar parte en juegos de manos o en juegos de dinero, de azar y otros objetos en los lugares de trabajo.
19. No portar el uniforme o portarlo en forma diferente a la prescrita por la empresa.
20. Registrar la entrada o salida del respectivo turno, sin el uniforme puesto.



-
21. Trasládarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde; dedicarse a trabajos que no le hayan encomendado, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos.
 22. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la Compañía con fines lucrativos para quien presta.
 23. Dormir en el trabajo.
 24. Retirarse del sitio de trabajo antes que se presente el trabajador que debe recibir el turno, sin dar aviso a su superior.
 25. Cambiar turno de trabajo sin autorización previa de la Empresa.
 26. Trabajar horas extras sin autorización de la Empresa.
 27. Incitar a los trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
 28. Limpiar, engrasar o reparar máquinas que se encuentren en movimiento.
 29. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos.
 30. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada.
 31. Llegar al lugar de trabajo después de la hora de iniciación del turno sin causa justificada.
 32. No informar oportunamente sobre posibles errores a su favor en la liquidación de algún pago.
 33. Violar las normas de higiene y seguridad de la compañía.
 34. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.
 35. Ocultar faltas cometidas contra la empresa por algún trabajador.
 36. Suspender el trabajo antes de que suene la señal de terminación del turno sin autorización.
 37. Hacer uso indebido de los permisos que le conceda la empresa
 38. No realizar la marcación correcta a la hora de entrada o de salida del respectivo turno.
 39. Permitir que otro use la tarjeta o carnet de identificación de su propiedad, usar copia del mismo, usar otro documento o hacerle enmiendas.
 40. No cumplir sin justa causa órdenes de un superior, siempre que las órdenes no lesionen su dignidad.
 41. Dejar de cubrir los materiales o las máquinas al finalizar la jornada de trabajo, con las cubiertas que la empresa destine para ello.
 42. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas
 43. Fijar, remover o dañar informaciones o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase dentro de la dependencia de la empresa sin previa autorización o destruir o dañar en cualquier forma las existentes.
 44. Contribuir o hacer peligroso el lugar de trabajo.
 45. Perder el tiempo, estorbar el trabajo de otros o retirarse del lugar de trabajo sin permiso.



-
46. Hacer mal uso, destruir o dañar o usar objetos de la compañía o de sus compañeros.
 47. Entrar a sitios prohibidos de la compañía sin autorización.
 48. Rehusarse a portar o entregar el carnet de identidad cuando le sea requerido.
 49. No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la Empresa.
 50. Faltar al respeto a su superiores o compañeros de trabajo.
 51. Hacer mal uso o engañar a la empresa para obtener préstamos de cualquier índole.
 52. No portar los documentos de identificación (cedula, tarjeta de la EPS, carnet de la A.R.L).
 53. Comer en el puesto de trabajo o en la planta.
 54. No avisar de cualquier daño o irregularidad que se presente en maquinas, equipos e instalaciones.
 55. No hacer uso adecuado de los protectores auditivos.
 56. No acatar todo lo relacionado a las Buenas Prácticas de Manufactura.
 57. Cualquier incumplimiento de lo establecido en el artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo.
 58. Mentir en cualquier forma para obtener un permiso de la empresa.
 59. No cumplir con lo estipulado en el Código de Ética de la empresa.
 60. Empacar producción que no cumpla con los requerimientos de calidad establecidos.

CAPITULO XX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Art. 64°. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pacto, en convenciones colectivas, en fallos arbitrales, en el contrato de trabajo y en la ley.

Art. 65°. Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias así:

- a) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la Empresa, implica: por primera vez suspensión hasta por ocho días; por la segunda vez suspensión hasta por dos meses.
- b) La falta total al trabajo hasta por dos días, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la Empresa implica: por la primera vez suspensión de ocho días y por la segunda vez suspensión hasta por dos meses.
- c) La violación leve (falta contemplada en el art. 63) por parte del trabajador de los deberes, las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias implica:



por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días, por la segunda vez hasta dos meses.

Art. 66°. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias que trata este capítulo, se deja claramente establecido que la Empresa no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.

Art. 67°. Antes de aplicar una sanción disciplinaria se deberá dar oportunidad al trabajador de presentar sus descargos o explicaciones si las tiene, en relación con los hechos o conductas que pueden ser materia de sanción. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

- a) Se citará por escrito o mediante comunicación virtual dirigida al trabajador, en la cual se le informará sobre los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
- b) En la citación a descargos se indicará cuáles son las normas que posiblemente hayan sido materia de incumplimiento.
- c) Igualmente se dará traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- d) La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
- e) El trabajador podrá asistir a sus descargos acompañado hasta por dos testigos que pueden ser compañeros de trabajo o para los pertenecientes al Sindicato, podrán estar acompañados de uno o dos representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa.
- f) Una vez recibidos los descargos por parte del trabajador en forma presencial, virtual, telefónica o por escrito, el empleador notificará dentro de un plazo razonable la decisión que considere del caso, la cual será proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron, identificando específicamente las causas o motivos de la decisión. Esta decisión será materia de impugnación por parte del trabajador, dentro de los dos días hábiles siguientes a su notificación. En caso del trabajador impugnar la decisión, si la decisión fuera sancionatoria, quedará suspendida hasta tanto se resuelva por parte de la



persona que define la impugnación y la empresa de respuesta a esta en un tiempo razonable. Contra el recurso de impugnación no procede recurso alguno y quedará ejecutoriada una vez notificada al trabajador.

De negarse el trabajador a recibir o ser notificado de alguna decisión esta se hará firmar por al menos un testigo, donde se dejará la anotación de la negativa del trabajador.

Art. 68°. El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación y en ningún caso limita la facultad que tiene la Empresa para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la ley.

CAPITULO XXI

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Art. 69°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1. por parte del empleador:
 - a) el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
 - b) Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
 - c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia, o de sus representantes y accionistas, jefes de oficina, vigilantes o celadores y demás compañeros de trabajo.
 - d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria o materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
 - e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la empresa, establecimiento o lugar del trabajo, en el desempeño de sus labores.
 - f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
 - g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de ocho (8)



días o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicios de la empresa o de los clientes.
- i) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- j) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- l) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico, el empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- n) El reconocimiento al trabajador de la pensión plena de jubilación, de vejez o de invalidez estando al servicio de la Empresa.
- o) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales o convencionales derivadas de la enfermedad.
- p) En los casos de los literales i) al o) de este artículo para terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor a 15 días.

Tienen, igualmente el carácter de justa causa de terminación unilateral del contrato por parte del empleador, las estipuladas en los contratos Individuales de Trabajo o en las Convenciones Colectivas, Pactos y Laudos Arbitrales o las mencionadas en el capítulo XIX del presente reglamento.

Para los efectos del Artículo 7º. Del decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes faltas:

1. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades y la Empresa y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes.
2. Fumar en las instalaciones de la Empresa.
3. Dormir o leer durante las horas de trabajo o dedicarse a asuntos diferentes a los propios y necesarios del oficio.
4. Las faltas al trabajo cuando conforman reincidencia sistemática, por tercera vez no obstante haber incurrido en las sanciones disciplinarias previstas en este reglamento.



-
5. La reincidencia por tres o más veces por parte del trabajador en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.
 6. Operar o usar máquinas, herramientas o equipos que no se le hayan asignado, con perjuicio para la empresa.
 7. Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas y otros elementos, pertenecientes a la Empresa, intencionalmente o por descuido.
 8. Salir de las dependencias de la compañía durante las horas de trabajo, sin autorización, aun cuando no cause perjuicio a la Empresa.
 9. Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por la empresa para el uso de carteleras, útiles y elementos de trabajo y de protección o seguridad, elementos o instalaciones deportivas o similares.
 10. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o utilizar en el mismo narcóticos o drogas enervantes. Igualmente presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido bebidas alcohólicas o haber consumido narcóticos o drogas enervantes.
 11. Negarse sin justa causa, a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad. Agredir de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquiera otra forma a su superior
 12. Atemorizar coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la compañía o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.
 13. Toda otra falta que implique violación de las obligaciones o prohibición o prescripciones de orden establecidas en la ley, reglamento, convención Colectiva, pacto o fallo arbitral, según el caso.
 14. Adulterar las tarjetas de control de entrada y salida o marcar las de otros trabajadores o autorizar o permitir que otro la marque por el trabajador.
 15. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Empresa.
 16. Permitir que otro trabajador o un extraño use su carnet de identificación o usar un carnet ajeno o hacer enmiendas en estos.
 17. Contribuir en forma aún no intencional a hacer peligroso el lugar de trabajo.
 18. Mantener desordenado el lugar de trabajo o abandonarlo sin ninguna justificación válida.
 19. Todo daño material causado por descuido, a los edificios, obras, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, mercancías, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
 20. Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad del personal, de las máquinas, equipos, mercancías o instalaciones.
 21. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de la Empresa, sin autorización.
 22. Hacer afirmaciones falsas sobre la empresa, su personal directivo, los trabajadores o sobre sus productos o mercancías.
 23. Rehusarse a mostrar el carnet de identificación o negarse a entregarlo cuando sea solicitado por porteros, celadores o superiores.



-
24. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos etc., de la Empresa sin autorización.
 25. Falsificar o adulterar documentos de la empresa u otros documentos para ser utilizados contra ésta.
 26. Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos sin recibir órdenes correspondientes.

2. por parte del trabajador:

- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto a las condiciones del trabajo.
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio; por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
- c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el empleador no se allane a modificarlas.
- e) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones contractuales o legales.
- f) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató.
- g) Cualquier violación grave a las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con el Artículo 57 y 59 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o Convenciones Colectivas, fallos Arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- h) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

PARAGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Art. 70°. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el



primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, los días de salario que señale la Ley.

CAPITULO XXII PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN A CONDUCTAS QUE IMPLIQUEN ACOSO LABORAL. Ley 1010 de 2006.

Art. 71°. 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 la 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.

Art. 72°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseñar y aplicar actividades a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Art 73°. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se



pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento

1. La Empresa conformará el Comité de Convivencia de conformidad con las disposiciones que lo regulan.
2. El Comité de Convivencia se encargará de realizar las siguientes actividades:
 - a. Velar por 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 la vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores del Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. 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.
4. 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.

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

CAPÍTULO XXIII TELETRABAJO

Art. 74°. El Teletrabajo, constituye una modalidad de trabajo, libremente determinada por el empleador, consistente en la prestación del servicio utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la Empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en la sede de la Empresa.

Art. 75°. Es teletrabajador quien, teniendo vínculo laboral con la Empresa, preste sus servicios a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de las sedes de la Empresa en una de las siguientes modalidades

- a) Permanentes: Los que por convenio con la Empresa prestan sus servicios permanentemente de forma remota, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y ocasionalmente, previo requerimiento de la Empresa, asisten a las sedes de éste a prestar el servicio.
- b) Suplementarios: Los que, por convenio con la Empresa, prestan sus servicios de forma remota, parcialmente durante la semana o el mes, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, pero que el resto de días de la semana o el mes, desempeñan sus funciones en las sedes de la Empresa o en sedes de terceros por disposición de ésta.
- c) Móviles: 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 Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.

Parágrafo: No son teletrabajadores quienes por, disposición del empleador, prestan sus servicios en las sedes de un tercero.



Art. 76°. El teletrabajo, como modalidad de ejecución de las labores por cuenta de la Empresa, no constituye ni obligación de ésta ni derecho adquirido del trabajador. La Empresa es autónoma en el marco de las disposiciones que rigen la materia, para determinar las condiciones en que establezca el teletrabajo en alguna o varias de sus dependencias o respecto de alguno o varios de sus trabajadores.

Art. 77°. Previo aviso al trabajador, la Empresa podrá efectuar visitas programadas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar las condiciones en que se desarrolla el mismo, realizar auditorías o adecuaciones técnicas.

Parágrafo: Cuando sea designado como lugar para la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo el de la residencia permanente o temporal del trabajador, o incluso cualquier otro lugar fijo, este deberá informar a la Empresa con antelación el cambio de residencia o de lugar fijo designado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, así el cambio sea ocasional.

Art. 78°. La Empresa podrá instalar a su cargo o exigir al trabajador la instalación de software gratuito en los equipos con los que desarrollará sus funciones en la modalidad de teletrabajador, de suerte que pueda establecerse comunicación en tiempo real o realizarse reuniones virtuales con otros trabajadores de la Empresa o con terceros.

Parágrafo: La no asistencia del teletrabajador a las reuniones virtuales o a las sesiones de comunicación en tiempo real previamente informadas a él por cualquier medio, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que como trabajador le incumben descritas en este reglamento.

Art. 79°. Para tener la calidad de teletrabajador, el trabajador deberá suscribir con la Empresa la modificación contractual correspondiente en la cual deberá constar, cuando menos:

1. Duración de la etapa del teletrabajo.
2. Días de la semana en los que se prestará el servicio por fuera de las sedes de la Empresa.
3. Política de seguridad informática aplicable al período de teletrabajo.
4. Políticas de uso, seguridad, entrega y devolución en caso de que la Empresa entregue elementos de trabajo para facilitar el teletrabajo.
5. Las demás que indiquen las partes.

Parágrafo: Salvo manifestación expresa en contrario, los emolumentos, costos, gastos, compensaciones o bonificaciones que pague la Empresa con ocasión directa o indirecta del teletrabajo, serán no constitutivos de salario.



Art. 80°. El incumplimiento de la política de seguridad informática que establezca la Empresa para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo o de las instrucciones generales o especiales dadas por la Empresa se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que le incumben al trabajador, que dará lugar al despido.

Art. 81°. Salvo expresa y escrita manifestación en contrario por parte de la Empresa, los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo, deberán ser utilizados únicamente para la prestación del servicio, deberán ser devueltos inmediatamente así lo requiera la Empresa en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste natural de los mismos por su uso en condiciones normales y se sujetará, en lo no previsto en este reglamento, a las instrucciones o indicaciones que sobre el particular indique la Empresa.

Parágrafo 1°: El trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador respecto de los mismos, su uso para fines diferentes a los de la prestación del servicio, pérdida, destrucción, daño o deterioro imputable al trabajador en las condiciones anotadas, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que le incumben al trabajador, que da lugar al despido.

Parágrafo 2°: Si el lugar de trabajo es suministrado por el teletrabajador con la aquiescencia del empleador, el primero deberá garantizar la no suspensión, retiro, cancelación, corte o interrupción de las líneas telefónicas o del servicio de energía eléctrica en el lugar.

Art. 82°. El teletrabajador entiende que aquella información que conozca en ejercicio de sus funciones y que guarde relación con la Empresa, sus clientes, proveedores o usuarios debe ser tratada como información confidencial.

Art. 83°. La jornada del teletrabajador se sujetará a lo establecido en su contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo de la Empresa, instrucciones del empleador o manuales de funciones, según sea el caso.

Art. 84°. Las recomendaciones o indicaciones de la administradora de riesgos laborales sobre higiene, salud y seguridad para los teletrabajadores serán de obligatorio cumplimiento por estos, así como las instrucciones verbales o escritas al respecto.

Art. 85°. Cuando en la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo ocurra un accidente, el teletrabajador deberá reportar inmediatamente por el a la Empresa, con precisa descripción de los hechos ocurridos, fecha y hora, las causas



probables, las consecuencias en la humanidad del trabajador y demás informaciones que este le solicite, dirigirse inmediatamente al servicio de urgencias médicas o solicitar su traslado a los servicios de emergencias según las indicaciones de la empresa.

De igual manera, la ocurrencia de un incidente, la advertencia de una situación potencialmente peligrosa, la presencia de síntomas, deberán ser inmediatamente reportadas por el empelado a la Empresa.

Parágrafo: El incumplimiento de lo aquí establecido, así como las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por la Empresa por justa causa.

CAPITULO XXIV. RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION.

Art. 86°. Todos los reclamos que tengan los trabajadores para hacerle a la empresa deberán dirigirse directamente por escrito al superior respectivo según el orden jerárquico establecido en el art. 59 de este reglamento.

CAPITULO XXV PUBLICACION Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Art. 87°. Dentro de los quince (15) días siguientes a la publicación de este Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar del trabajo mediante la fijación de dos copias de carácter legible, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

Art. 88°. El presente Reglamento entra a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prevista en el anterior Artículo.

Art. 89°. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento, se considera como único vigente para la Empresa y sus trabajadores.

Toda disposición legal, así como todo Contrato Individual, pacto, convención Colectiva, o fallo Arbitral vigente al empezar a regir el presente reglamento o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Art. 90°. La Empresa no tiene prestaciones adicionales diferentes a las establecidas por la ley.



PLASTICOS TRUHER S.A.

**Sabaneta, CALLE 67 SUR 48 B 95 SABANETA. Antioquía.
Junio 22 de 2026**

Firma y sello

JULIÁN AGUDELO MUÑOZ.
Representante legal.