

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO 1

Sometimiento

Art. 1o.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S** domiciliada en Sincelejo en la Cra 5 No. 37ª -31 y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. Sus trabajadores son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales.

Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

Los usuarios de la empresa sólo podrán contratar con ésta en los siguientes casos:

1o. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.

2o Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad

3o Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios varios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios con las que tengan vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio.

Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y los usuarios, deberán:

1o Constar por escrito;

2o Hacer constar que la empresa de servicio temporal se sujetará a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos;

3o Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión;

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

4o Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

La presente empresa no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga.

CAPITULO II

Condiciones y admisión

Art., 2o.- Quién aspire a tener un puesto en la empresa, ya sea como trabajador de planta o misión debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- 1)** Certificados del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- 2)** Certificado de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- 3)** Libreta de servicio militar, cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.

Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código del Menor.

Art. 3o.- La empresa puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos a los trabajadores de que trata el aparte b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos lo. y 2o del artículo 342 del mismo Código y en ningún caso aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3o del artículo último.

CAPITULO III

Contrato de aprendizaje

Art. 4o.- Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, y cambio de que ésta le proporcione los

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

Art. 5o.- Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

Art. 6o.- El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- 1o** Nombre de la empresa o empleador;
- 2o** Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
- 3o** Oficio que es materia del aprendizaje. Programa respectivo y duración del contrato,
- 4o** Obligación del empleador. y del aprendiz y derechos de éste y aquel;
- 5o** Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato;
- 6o** Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio;
- 7o** Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
- 8o** Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Art. 7o.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Art. 8o.- Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. (Artículo 30, parágrafos 3 y 4, Ley 789 de 2002).

Art. 9o.- Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes.

- 1o** Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa, y
- 2o** Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Art., 10.- Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1o Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.

2o Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.

3o Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llevar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

Art. 11.- En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual “la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez(10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”.

Art. 12.- El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo. alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio

Art. 13.- El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1o Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

2o El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

3o Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPITULO IV

Periodo de prueba

Art. 14.- La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

Art. 15.- 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. 16.- El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el 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.

Art. 17.- El periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuarse al servicio del patrono, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CAPITULO V

Trabajadores accidentales o transitorios

Art. 18.- No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, sino de meros trabajadores accidentales o transitorios, lo que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa los cuales solo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado y en cuanto a las prestaciones se refiere a las indicadas en el inciso 2o. del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO VI

Horario de trabajo

Art. 19.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores de planta, son las que ha continuación se expresan así:

En la mañana entran a las 8:00 y salen a las 12:00

En la tarde entran a las 2:00 y salen a las 6:00

Períodos de descanso son de 12:00 m a 2:00 pm

Parágrafo 1o.- Los días laborales son: De lunes a sábado

Parágrafo 2o.- El horario de trabajo para los trabajadores en misión será el de las empresas en las cuales estén prestando sus servicios.

Parágrafo 3o.- En las empresas con más de ciento cincuenta (150) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Parágrafo 4o - Jornada especial- 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 turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la empresa 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 1 día de descanso remunerado.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Parágrafo 5o- 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. Para implantar la jornada ante dicha el empleador deberá obtener la aprobación administrativa del Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO VII

Las horas extras y trabajo nocturno

Art. 20.- Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (art. 160 C.S.T. modificado por la Ley 789 de 2002, art. 25).

Art. 21.- 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.

Art. 22.- 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 del Trabajo o de una autoridad delegada por éste: siempre que la empresa en vista de esta autorización, considere efectuarlo en caso necesario.

Art. 23.- Tasas y liquidación de recargos.

1o. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2o.. El trabajo dominical o festivo se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3o.. El trabajo dominical o festivo nocturno se remunera con un recargo del ciento diez por ciento (110%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4o. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

5o. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

6o. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Art. 24.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

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

Art. 25.- La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 22 de este Reglamento.

Parágrafo.- 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 horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPITULO VIII

Días de descanso legalmente obligatorios

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

1o. Todos los trabajadores tanto del sector público como del privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1o de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o 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.

2o. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve 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 trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3o. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

Parágrafo 1o- 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

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo 2o.- labores agropecuarias.- Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio.

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

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

Art. 28.- Cuando por motivo de fiesta no determinado en el artículo 177 del C.S.T. la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para a 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.

CAPITULO IX

Vacaciones remuneradas

Art. 29.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

Art. 30.- La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa 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 patrono tiene que dar a conocer al trabajador con Quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Art. 31.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Art. 32.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplida en servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

Art. 33.- lo. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2o. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

3o La acumulación puede ser hasta por Cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza.

Art. 34.- 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 conceden.

Art. 35.- Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

Parágrafo- 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.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CAPITULO X

Permisos

Art. 36.- La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad 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 la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. 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 permitan 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 la empresa.

CAPITULO XI

Salario mínimo, convencional, lugar días horas de pago y periodos que lo regulan

Art. 37.- Formas y libertad de estipulación.

1o. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y faltas arbitrales.

2o. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie: y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3o. Este salario no estará exento de las cotizaciones a seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4o. 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.

Art. 38.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y, el estipulado con períodos mayores.

Art. 39.- 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 del cese.

Períodos quincenales y mensuales.

Art. 40.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

2o. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

Art. 41.- Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Parágrafo Transitorio.- Los contratos de los trabajadores en misión vinculados a las empresas de servicios temporales con anterioridad a la vigencia de la Ley 50 de 1990. Serán reajustados en un plazo de doce (12) meses de conformidad con lo expresado en este artículo.

CAPITULO XII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

Art. 42.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por LA EPS en donde aquellos se hallen afiliados.

Art. 43.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al administrador de la empresa, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse, Si 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.

Art. 44.- 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 la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Art., 45.- El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o sí debe ser retirado definitivamente.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Art. 46.- 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 evitarlos accidentes de trabajo.

Art. 47.- En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

Art. 48.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador o comunicará inmediatamente al Jefe del Departamento respectivo o al Administrador de la empresa o empleador que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Art. 49.- La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues 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.

Art. 50.- De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y forma sintética de que pueden declarar.

Art. 51.- En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 352 del Código Sustantivo del Trabajo.

Art. 52.- La empresa de servicios temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderá estas obligaciones para minimizar los riesgos para el trabajador en misión.

CAPITULO XIII

Prescripciones de orden

Art. 53.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- 1) Respeto y subordinación a los superiores.
- 2) Respeto a sus compañeros de trabajo,
- 3) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores, en atención de lo cual guardara rigurosamente la moral en sus relaciones con sus superiores y compañeros.
- 4) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa,
- 5) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible,
- 6) presentar las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 7) Ser verídico en todo caso.
- 8) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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.
- 9) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y
- 10) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde desee desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

Parágrafo.- Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal a la policía ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuita, ni hacer dádivas.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO XIV

RIESGOS PROFESIONALES Y PRIMEROS AUXILIOS

Art. 54.- En caso de accidente de trabajo el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados y tomara todas las medidas que sean necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

Por tal efecto en la empresa existirán los elementos necesarios para la atención de urgencias en caso de accidentes o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo a la reglamentación vigente en la materia.

Art. 55.- En el evento de acontecer una situación constitutiva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima, la empresa proporcionará sin demora la asistencia requerida.

Art. 56.- En general en esta materia se aplicaran las disposiciones actualmente vigentes en materia y demás que sean concordantes y complementen y específicamente los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del código sustantivo del trabajo, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, decreto 1295 de 1994 y demás normas que con tal fin se establezcan

Art. 57.- Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y de la empresa o de su respectivo jefe, relativas a la prevención de las enfermedades y el manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar accidentes.

CAPITULO XV

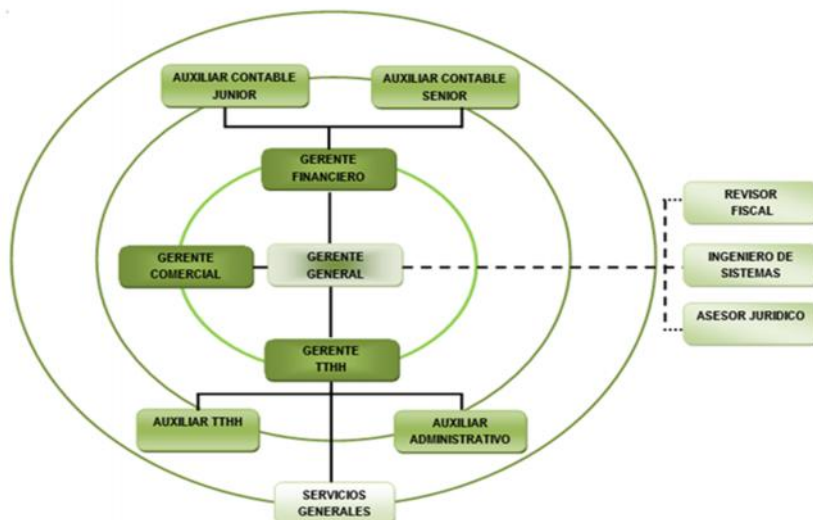
Orden jerárquico

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

GERENTE
GERENTE FINANCIERO
GERENTE TALENTO HUMANO
GERENTE COMERCIAL

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: el Gerente General y los Gerentes de área Administrativa y Financiera.

CAPITULO XVI

Labores prohibidas para mujeres y menores

Art. 59.- Queda prohibido emplear 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.

Tampoco pueden ser empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia: la mujer cualquiera sea su edad, no puede trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas:

- 1) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase,
- 2) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas,

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.

3) El transporte de personas o mercancías por carreteras, ferrocarril o vías, marítima o fluvial comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes.

Parágrafo.- Trabajos prohibidos para menores de edad. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud integridad física.

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

2o. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

3o. 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.

4o. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

5o. 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.

6o. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

7o. Trabajos submarinos.

8o. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

9o. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

10o. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

11o. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12o. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

13o. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación trabajos de forja, y en presa pesada de metales.

14o. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

15o. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16o. Trabajos en cizañadoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17o. 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,

18o. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados en andamios o en molduras precalentadas.

19o. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20o. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21o. 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.

22o. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23o. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

Parágrafo.- 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, 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

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados, Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad En especial le 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.

CAPITULO XVII

Obligaciones especiales para la empresa y trabajadores

Art. 60.- Son obligaciones especiales de la empresa:

1o. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2o. 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.

3o. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4o. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5o. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

6o. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.

7o. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado. e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular. Si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere 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 donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

8o. 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 patrono 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 familiares que con él convivieren.

9o. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

10o. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11o. 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 patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12o. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13o. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14o. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación afiliar al Instituto de Seguros Sociales o entidad similar a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.

Art. 61.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1o. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acabar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- 2o.** No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 3o.** Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes,
- 4o.** Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5o.** Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- 6o.** Prestar la mayor colaboración posible en caso de siniestro u riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- 7o.** Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- 8o.** Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra
- 9o.** El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador.
- 10o.** El trabajador queda obligado a utilizar los elementos de protección personal (EPP) que le sean entregados para la realización de sus funciones, de acuerdo al riesgo expuesto.

CAPITULO XVIII

Prohibiciones especiales para la empresa y los trabajadores

Art. 62.- Se prohíbe a la empresa:

- 1o.** 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 u compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b)** Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

c) Los Bancos pueden igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

2o. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3o. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4o. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.

5o. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosas o políticas o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6o. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7o. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8o. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienda 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.

9o. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el patrono 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.

10o. 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.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

11o. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Art. 63.- Se prohíbe a los trabajadores:

1o. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento donde preste sus servicios los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2o. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.

3o. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4o. 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.

5o. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6o. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otras clase de propaganda en los lugares de trabajo

7o. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8o. Usar papelería, útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado

9o. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceras personas, que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios o salas de trabajo.

10o. Retirar de las oficinas, dependencias o archivos, documentos o cualquier bien de propiedad de la empresa, sin permiso de la misma.

11o. Prestar servicios conexos a los de la empresa o servir de intermediario en los mismos, sin la debida autorización y suministrar a terceros sin autorización expresa, diseños, especificaciones y datos relacionados con licitaciones, organización o actividades de la institución.

12o. Excederse en las facultades inherentes a su cargo.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

13.º. Utilizar sin autorización expresa, las instalaciones de la empresa para pronunciar arengas, promover mítines, fomentar o estimular en cualquier forma el cese total o parcial de las actividades normales de carácter laboral; fijar o exhibir o portar afiches, pancartas o similares dentro de dichas instalaciones y contra la entidad o personal de la misma.

14.º. Solicitar o recibir dadas, o cualquier otra clase de lucro proveniente directa o indirectamente del usuario del servicio, del funcionario, empleado de su dependencia o de cualquier otra persona que tenga interés en el resultado de su gestión.

15.º. ocupar o utilizar indebidamente las oficinas o edificios de la empresa.

16.º. omitir y retardar o no suministrar oportunamente respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o solicitudes de las autoridades, retenerlas o enviarlas a destinatarios diferente.

17.º. Ejecutar en el lugar de trabajo actos que atenten contra la moral o las buenas costumbres.

18.º. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad. Segundo de afinidad, primero civil y compañero o compañera permanente.

19.º. El reiterado e injustificado incumplimiento de sus obligaciones civiles, laborales, comerciales y de familia.

20.º. Proporcionar datos inexactos u omitir que tenga incidencia en su vinculación al cargo a sus promociones o ascensos.

21.º. Causar daño o pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.

22.º. Imponer a sus subalternos, trabajos ajenos a las funciones encomendadas, así como impedirle el cumplimiento de sus deberes.

23.º. Adquirir por sí o por interpuestas persona, bienes para después venderlos por su mando, salvo las excepciones legales; o hacer gestiones para que terceros lo adquieran.

24.º. Prestar a título particular, servicio de asistencia o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

25o. Proferir en acto oficial expresiones injuriosas o calumniosas contra las instrucciones, contra cualquier servidor o contra las personas que intervienen en las actuaciones respectivas.

26o. Incumplir cualquier decisión judicial, administrativa, contravenciones, de policía o disciplinaria u obstaculizar su ejecución.

27o. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no estén facultados para hacerlo.

28o. Las demás prohibiciones incluidas en las leyes y reglamentos.

PARAGRAFO: De manera especial, con el fin de evitar conflictos de intereses al interior de la empresa y frente a contratistas, proveedores o accionistas, se prohíbe para los trabajadores en general y para quienes ocupan los cargos directivos de la empresa, incurrir en cualquiera de las siguientes prácticas:

- a. Recibir remuneración, dadas. O cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado a la sociedad.
- b. Los directivos quedan completamente inhabilitados para otorgar compensaciones extraordinarias a los miembros de junta directiva.
- c. Utilizar indebidamente la información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales o de terceros.
- d. Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la sociedad.

CAPITULO XIX

Escala de fallas y sanciones disciplinarias

Art. 74.- La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

Art. 75.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1) El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, o retiro prematuro de él y cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica reconvención del superior inmediato por la primera vez, llamado de atención con copia a hoja de vida por la segunda vez y por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

en la tarde según el horario en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo y hasta por tres días o El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la décima parte del salario de un día

2) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un mes.

3) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez. Suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses

Parágrafo.- La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignarán en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte el salario de un día.

Art. 76.- Las multas que se prevén sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, no pueden exceder de la quinta 1/5 parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

Art. 77.- Constituyen fallas graves:

1) El retardo hasta de cuarenta (40) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente o retiro prematuro de él y que cause perjuicio grave a la Empresa, implica suspensión hasta de un (1) mes, una vez agotado el procedimiento al que hace referencia este capítulo.

2) La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, y que cause perjuicio grave a la Empresa, implica suspensión hasta de un (2) mes, una vez agotado el procedimiento al que hace referencia este capítulo.

4) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, y que cause perjuicio grave a la Empresa, implica suspensión hasta de un (1) mes, una vez agotado el procedimiento al que hace referencia este capítulo.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

5) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica suspensión hasta de un (1) mes, una vez agotado el procedimiento al que hace referencia este capítulo.

6) El no utilizar la dotación en la ejecución de las labores, implica llamado de atención con copia a hoja de vida, por la segunda vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el horario en que ocurra y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

7) El no utilizar elementos de protección personal, implica llamado de atención con copia a hoja de vida, por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por tercera vez suspensión en el trabajo y hasta por un (1) mes.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación

De las sanciones disciplinarias

Art. 78.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa notificara por escrito al trabajador inculcado para que este pueda presentar los descargos que se consideren del caso, para tal fin se oirá al trabajador inculcado directamente. En todo caso se dejara constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

Art. 79.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo

CAPITULO XX

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 80.- Además de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador que señala el código sustantivo de trabajo, se establece las siguientes que se califican como faltas graves:

- a. Recibir dinero u otra remuneración de los clientes, clientes potenciales, usuarios o del público en general, por concepto de trabajos hechos con o sin consentimientos de la empresa.
- b. Prestar en forma deficiente el servicio, o que dé lugar a quejas comprobadas por parte de los usuarios del servicio.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- c.** Negarse sin justificación, a cumplir órdenes de un superior, sobre asuntos relacionados con el trabajo.
- d.** Atemorizar, coaccionar o intimidar a un compañero de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
- e.** El reiterado e injustificado incumplimiento de sus obligaciones civiles, laborales, comerciales y de familia.
- f.** Todas aquellas que se califiquen como tales, en este reglamento y en los contratos individuales de trabajo.
- g.** Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones
- h.** También todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa.
- i.** El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido
- j.** Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono los miembros de la familia el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- k.** Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, contra el patrono, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores
- l.** Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y 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.
- m.** Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 61 y 63 del reglamento interno de trabajo, o cualquier falta grave.
- n.** La detención preventiva del trabajador del trabajador por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda 8 días o aun por menor tiempo cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- o.** El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa
- p.** El deficiente rendimiento en el trabajo en la capacidad del trabajo y 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 patrono

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- q.** La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales
- r.** La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes
- s.** La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- t.** El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa
- u.** La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no ha sido posible durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso.
- v.** Negarse sin justificación a portar el vestido y calzado que le sea suministrado.

CAPITULO XXI

RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

Art. 81.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante sus superiores jerárquicos quienes oirán y resolverán en justicia y equidad.

El reclamante deberá exponer su caso ante el inmediato superior jerárquico y si no fuese atendido por este o no se conforman con su decisión lo expondrá ante quien ocupe el cargo de Gerente de Talento Humano.

Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable atendiendo su naturaleza.

CAPITULO XXII

Publicaciones

Art. 82.- El patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Sí hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO XXIII

Vigencia

Art. 83 - El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XXIV

Disposiciones penales

Art. 84.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXV

Cláusulas ineficaces

Art. 85.- 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.

CAPITULO XVI

Mecanismos de prevención del acoso laboral Y procedimiento interno de solución

El cumplimiento a lo ordenado por la ley 1010 de 2006 más conocida como la ley de acoso laboral, artículo 9º, la empresa luego de socializar el proyecto de adaptación del Reglamento Interno del Trabajo en su comunidad laboral disponible:

Art. 86 Entiéndase adaptada al Reglamento de Trabajo vigente en la empresa toda la normatividad aplicable dispuesta por la ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuara tramitando en los términos de la ley.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Art. 87 Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Art. 88 El acoso laboral puede darse, ente otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Art.89. CAMPO DE APLICACIÓN: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto no se le aplica a trabajadores o empleados de contratista, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

Art. 90. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina de los cuerpos que componen la fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorando de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución , cuando sean necesarios para la comunidad de servicios o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativa o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T , así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) Las exigencias de cumplir con la obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata le legislación disciplinaria aplicable a los servicios públicos.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Parágrafo: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

Art.91. Mecanismo de prevención de actos de Acoso Laboral en la empresa y procedimiento interno de solución:

La empresa en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de las necesidades de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de las personas humanas, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece:

- 1) Entregar a cada uno de los trabajadores y empleados de la empresa la copia de la ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo.
- 2) Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la empresa lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución a casos de acoso laboral.
- 3) Utilizar los medios de comunicación con que cuente la empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
- 4) Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la empresa.
- 5) Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

Art. 92. Procedimiento para investigar conductas de Acoso Laboral:

De acuerdo a lo dispuesto por la ley todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir con los siguientes requisitos: internos, confidencial, conciliatorio y efectivo.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

La empresa podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: de oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

Competencia: Quien haga las veces de dirección de gestión humana en la sede principal o en cualquiera de las sucursales de la empresa será quien lidere la investigación correspondiente.

Procedimiento: Realizara una averiguación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará y comunicara de ello al representante legal de la empresa. Durante la investigación, él o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.

Confidencialidad: Tanto la investigación como la prueba y las personas involucradas en ella por activa como por pasiva, se mantendrá en reserva.

Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente.

Consecuencias: Depende el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, la empresa podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanción consagrada en el Reglamento de Trabajo, o convenir los planes de mejora o de compromiso con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de la autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos de acosado.

Mecanismo de conciliación: Cuando las circunstancias lo permitan, la empresa propiciará la solución de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada ente los involucrados, servirá de conciliador quien designe el área de gestión humana de acuerdo a las características de los hechos y las personas.

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
Mecanismos de prevención del acoso laboral
Y procedimiento interno de solución

Art. 93. 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 al trabajo con condiciones dignas y justas, la armonía entre quien comparte 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 le trabajo.

Art.94. En el desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- 1) Información de los trabajadores sobre la ley 1010de 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 el interior de la empresa.
- 3) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
- 4) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
- 5) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- 6) Examinar conductas específicas que pueden configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- 7) Las demás actividades que en cualquier tiempo establecerá la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Art 95. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

- 1) La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

delegado. Este comité se denominara “comité de convivencia laboral”.

- 2)** El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
- 2.1.** Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
 - 2.2.** Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refiere los artículos anteriores.
 - 2.3.** 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.
 - 2.4.** Formular las recomendaciones que estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - 2.5.** Hacer las sugerencias que considere necesaria para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, en 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.
 - 2.6.** Atender la comunicaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinente.
 - 2.7.** Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
 - 2.8.** Este comité se reunirá por lo menos tres meses, designara de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 - 2.9.** Recibirás 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; formulara las

SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

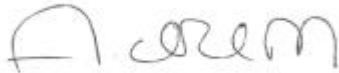
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

recomendaciones que estime indispensable y, en casos especiales, promoverá ente los involucrados compromisos de convivencias.

2.10. Si como resultado de la actuación del comité, este considere 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.

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

01 de Diciembre de 2016



AYDA ROCIO PUELLO MENDOZA
C.C. 64.585.408 de Sincelejo
Representante Legal