REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1 - El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** domiciliada en la **Carrera 2 a Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2 Eje Nexos** del municipio de **DOSQUEBRADAS (RISARALDA)** 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, sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2 - Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

a) Hoja de Vida del aspirante.
b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
c) Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es el caso.
d) Fotocopia de la tarjeta profesional, si es el caso.
e) Fotocopia de certificados de estudios formales, no formales como diplomados, seminarios, congresos, entre otros.
f) Certificaciones laborales de empleos anteriores que certifique la experiencia.
g) Registros Civiles de nacimiento de los hijos, Registro Civil de Matrimonio o declaración de unión de hecho (para afiliaciones correspondientes), si es el caso.
h) Certificación escrita no superior a 30 días de afiliación al Fondo de Pensiones, E.P.S. y Fondo de Cesantías a los cuales pertenece.
i) Certificado de antecedentes penales, fiscales y disciplinarios, con no más de 30 días de expedición.
j) En caso de que la persona que se postula sea menor de dieciocho (18) años, deberá aportar la autorización que emita la autoridad competente.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

Parágrafo 1º. Las declaraciones hechas en la hoja de vida por un aspirante a un empleo en **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, se presumirán ciertas y se tendrá como engaño a **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación de los datos y certificaciones.

Parágrafo 2. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

CAPITULO III
PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3 - Una vez admitido el aspirante se podrá estipular entre las partes un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

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

ARTÍCULO 5 - El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Parágrafo 1° - En caso de renovación del contrato o de celebración de contratos de trabajos sucesivos, no se podrá estipular un nuevo periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 78 CST modificado por la Ley 50/90, art. 7º).

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

Parágrafo 2. Si las partes deciden pactar un periodo de prueba inferior a los máximos permitidos, de común acuerdo se podrá prorrogar, sin que se puedan exceder los términos consagrados en este artículo.

ARTÍCULO 6 - Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPITULO IV
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7 - El contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y complementaria del arte u oficio cuya actividad se contrata por un tiempo determinado no superior a dos (02) años, recibiendo el aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual, que en ningún caso constituye salario, acatando las disposiciones consagradas en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 8 - 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 será publicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 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.

ARTÍCULO 9 - El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

ARTÍCULO 10 - Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia (artículo

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

7º. Decreto 2375 de 1974, y modificada por la Ley 789 de 2002 y su Decreto reglamentario 933 de 2003).

ARTÍCULO 11 - En el contrato de aprendizaje los primeros tres (3) meses se presumen como periodo de prueba, tiempo en el cual la empresa podrá apreciar las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, al igual que sus capacidades y actitudes; por su parte el aprendiz considerará las condiciones del aprendizaje y la necesidad de continuar con este.

ARTÍCULO 12 - SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS en lo que respecta al contrato de aprendizaje, dará aplicación a las normas vigentes que regulen las relaciones entre el aprendiz y la empresa y a las demás normas establecidas en la legislación laboral colombiana para la materia.

CAPÍTULO V
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13 - Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.

ARTÍCULO 14 - Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos. (Artículo 6 C.S.T.).

ARTÍCULO 15 - Para estos trabajadores les serán aplicables las disposiciones consagradas en este Reglamento referentes a la jornada y horario de trabajo.

CAPÍTULO VI
JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16 - Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

LUNES A VIERNES

Hora de entrada:	7:00 a.m. a 12:30 m.
Hora de almuerzo:	12:30 m. a 1:30 p.m.
Tarde:	1:30 p.m. a 4:30 p.m.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

SÁBADO:

Hora de entrada: 7:00 a.m

Hora de salida: 11:30 a.m

PERSONAL OPERATIVO

TURNO	DOMINGO	LUNES A VIERNES	SABADO
TURNO ESTANDAR		Hora de entrada:7:00 a.m. a 12:30 m. Hora de almuerzo:12:30 m. a 1:30 p.m. Tarde:1:30 p.m. a 4:30 p.m.	Hora de entrada:7:00 a.m. Hora de salida:11:30 a.m.
MAÑANA		6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 1:00 p.m.
TARDE		2:00 p.m. a 10:00 p.m.	1:00 p.m. a 8:00 p.m.
NOCHE	Inicia Domingo 11:00 p.m	10:00 p.m. a 6:00 a.m.	Termina el sábado a las 6:00 a.m.

A todo el personal se le conceden 20 minutos de descanso en el horario establecido por el empleador según las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 17 - La jornada trabajo diaria se podrá desarrollar entre las 6:00 y las 21:00 en los horarios que para tal efecto indique el empleador, con mínimo una hora destinada al almuerzo de los trabajadores.

ARTÍCULO 18 - El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima se realice mediante jornadas flexibles de trabajo, de mínimo 4 horas y de máximo 10 horas por día, durante 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, caso en el cual no habrá lugar a recargo por trabajo suplementario u horas extra siempre y cuando el promedio de horas semanales no exceda el de la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 19 - Cuando la labor no exija actividad continuada y sea llevada a cabo por turnos de trabajadores, la jornada se podrá ampliar a más la jornada diaria y semanal máxima, siempre y cuando el promedio calculado para tres semanas no exceda las jornadas diarias y semanales máximas vigentes, caso en el cual esta ampliación de la jornada no constituirá trabajo suplementario de horas extra.

ARTÍCULO 20 - El empleador y el trabajador podrán acordar de manera temporal o permanente la realización de turnos de trabajo sucesivos que permitan realizar labores de manera ininterrumpida durante todos los días de la semana, caso en el cual los turnos no podrán exceder las 6 horas diarias ni las 36 horas semanales. En este caso no habrá lugar a recargos nocturnos, dominicales ni festivos.

ARTÍCULO 21 - La jornada de trabajo será la jornada máxima legal de conformidad con las modificaciones establecidas por la Ley 2101 de 2021:

a) **47** horas semanales a partir del **15 de julio del 2023**.
b) **46** horas semanales a partir del **16 de julio del 2024**.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

c) **44** horas semanales a partir del **25 de julio del 2025**.
d) **42** horas semanales a partir del **25 de julio del 2026**.

ARTÍCULO 22 - Se exceptuará de sus jornadas laborales a:

a) Los menores de edad, cuya jornada en ningún caso excederá de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y siete (47) horas semanales.
b) Los menores de 16 años, cuya jornada en ningún caso excederá de seis (6) horas diarias, ni de treinta y seis semanales.
c) Los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes.
d) Los de simple vigilancia, cuya jornada ordinaria podrá ser de 12 horas diarias o 72 horas a la semana, sin que el servició prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 23 - No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que:

a) Desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.
b) Ejerzan actividades discontinuas o intermitentes.
c) Desarrollen funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo,
d) Quienes deben laborar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones.

Para estos casos, el servicio que exceda de las horas establecidas en la ley no constituye trabajo suplementario, ni implica remuneración adicional.

Parágrafo 1°: **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS,** de acuerdo con las circunstancias, queda facultado en todo tiempo para organizar a sus trabajadores en turnos de trabajo, modificar los actuales y/o cambiar los horarios de ingreso y de salida, cuando las conveniencias o necesidades lo hagan indispensable, ajustando los horarios a la Ley y respetando la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente se hace expreso que **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.,** respetando los límites legales, podrá establecer dentro de sus políticas internas, mecanismos alternativos para dar cumplimiento a la jornada establecida, como son variaciones en las horas de ingreso y salida o redistribución de las cargas diarias de trabajo. En caso de que llegaran a trabajar horas extras con autorización de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.,** éstas serán remuneradas según corresponda y únicamente en la medida que exista autorización previa y escrita por parte de **SOLUCIONES INDUSTRIALES**

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

Parágrafo 1° - Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VII
HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 24 - El reconocimiento y liquidación de horas extras, trabajo ordinario y nocturno, serán efectuados de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2352 de 1965, Decreto 13 de 1967, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y demás normas concordantes o aquellas que las modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 25 - Para efecto de trabajo ordinario o nocturno se entenderá de la siguiente manera:

a) Trabajo ordinario es el que se realiza entre las (6:00 a.m.) y las (9:00 p.m.).
b) Trabajo nocturno es el que se realiza entre las (09:00 p.m.) y las (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 26.- Se entenderá por trabajo suplementario u horas extras todo aquel que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que supere de la máxima legal.

ARTÍCULO 27 - El trabajo suplementario u horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse hasta en dos (2) horas diarias y hasta doce (12) semanales, en ningún caso podrán ser superior al tiempo aquí indicado.

ARTÍCULO 28 - El trabajo suplementario u horas extras se remunerará en atención a las siguientes condiciones:

a) El trabajo en horarios nocturnos se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, exceptuando la jornada de treinta y seis (36) horas semanales por constitución de turnos.
b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Los recargos antes mencionados se imputan de manera exclusiva sin acumularlo con otro.

Parágrafo 1° - La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965, el cual fue adoptado como legislación permanente por disposición del artículo 1° de la Ley 48 de 1968.

ARTÍCULO 29 - No se reconocerá ni efectuará el pago del trabajo suplementario u horas extras que no haya sido autorizado de forma expresa por parte de la empresa.

CAPÍTULO VIII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 30 - Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

a) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

b) 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 se celebren en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

c) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

Parágrafo 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo. El trabajo en domingo y festivos se

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

a) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
b) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

Parágrafo 1. El trabajador podrá convenir con la empresa su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.
Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

ARTÍCULO 31 - El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 32 - Cuando por motivo de algún festivo no determinado en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, 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 la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

ARTÍCULO 33 - El descanso semanal compensatorio se reconocerá en otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal que haya laborado el día de descanso o por turnos.

CAPITULO IX
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 34 - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

(1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

ARTÍCULO 35 - 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 mínimo ocho (08) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTÍCULO 36 - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 37 - Siempre que medie acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá pactar por escrito previa solicitud del servidor, la compensación en dinero hasta en la mitad de las vacaciones, en casos especiales; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ARTÍCULO 38 - En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

ARTÍCULO 39 - No se podrán acumular vacaciones, debido a la actividad y objeto social de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.**, sin embargo, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza operará lo establecido en el art. 190 del C.S.T., siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

ARTÍCULO 40 - Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. **Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan**.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

ARTÍCULO 41 - 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 estas (D. 13/67, art. 5º).

ARTÍCULO 42 - 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 (L. 50/90, art. 3º, par.).

CAPITULO X
PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 43 - SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** 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.

a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias, este aviso debe realizarse con el jefe directo del trabajador, quien hará la gestión respectiva con el área de Talento Humano o quien haga sus veces.

Parágrafo. se entenderá como calamidad doméstica:

1. Atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos.

2. Los hechos naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por el cónyuge o compañero o compañera permanente y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o primero civil, que convivan bajo el mismo techo con el trabajador. Cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades del Sistema General de Seguridad Social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

b) 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.

c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS,** (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

ARTÍCULO 44 - Se concederán los días de licencia de luto de conformidad y bajo las condiciones previstas en la Ley 1280 de 2009.

LICENCIA DE LUTO: La Ley 1280 de 2009, adicionó un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se dispuso: "…*Conceder al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.*

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia…".

Por lo anterior, el único documento válido para este permiso remunerado y obligatorio por parte de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS,** es el registro civil de defunción del familiar fallecido y el registro civil de nacimiento del trabajador para demostrar parentesco, debiendo aclarar cuáles son las personas que por su muerte le surge el derecho a la licencia por luto, a saber:

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

CONYUGE O COMPAÑERO DEL TRABAJADOR (A)

FAMILIARES HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD

Padres
Hijos
Hermanos
Abuelos
Nietos

FAMILIAR HASTA EL PRIMER GRADO DE AFINIDAD

Suegros

No se incluye en este grupo los cuñados, ni ningún otro familiar del cónyuge como tíos, abuelos, primos, etc.

FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO CIVIL

Hijo adoptado
Se incluyen los padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.

ARTÍCULO 45 - LICENCIA DE PATERNIDAD. De igual forma se reconocerán los días por licencia de paternidad, siendo necesario aclarar que ésta se trata de un descanso remunerado que está contenida en el artículo 236 del código sustantivo del trabajo que beneficia al padre cotizante por los hijos nacidos del **cónyuge o compañera permanente**, según dispone la norma.

En este sentido y de conformidad con la Ley 2114 de 2021, la **LICENCIA DE PATERNIDAD** es de DOS (02) semanas que incluyen domingos y festivos.

ARTÍCULO 46 - LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor (artículo 236 C.S.T).

ARTÍCULO 47 -. LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. **LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO**. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas postparto y una semana preparto. **LICENCIA DE MATERNIDAD POSTPARTO**. Esta licencia tendrá una duración de (16) semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete semanas por decisión de la madre de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1°. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley.

ARTÍCULO 48 - REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD: Para los efectos de la licencia de que tratan los artículos 44, 45 y 46, el y/o la trabajadora debe presentar a la empresa un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

ARTÍCULO 49. LICENCIA NO REMUNERADA: Se establece que la licencia no remunerada es la situación en la que se puede encontrar un trabajador por solicitud propia que no rompe el vínculo laboral y cuya consecuencia es para el trabajador la no prestación del servicio y por parte del empleador el no pago de los salarios. Cabe anotar que dicho término de licencia no puede ser computable para ningún efecto como tiempo de servicio. El trabajador podrá solicitar al empleador la licencia no remunerada la cual deberá efectuarse con treinta días de antelación a la fecha en que se pretende disfrutar, pudiendo en todo caso el empleador otorgarla o no, de acuerdo con las necesidades de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** (artículo 51 C, S, T).

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

ARTÍCULO 50 - PERMISOS MEDICOS E INCAPACIDADES

a) El trabajador deberá programar sus citas médicas en lo posible fuera de la jornada laboral.

b) Cuando por trámites internos de las entidades de salud la citas disponibles afecten el horario laboral, el trabajador debe informar a su jefe inmediato dentro de las primeras 48 horas de asignada la cita.

c) Para los casos de urgencia médica y/o cita prioritaria el trabajador deberá asistir directamente al servicio de urgencias y dar aviso a su jefe inmediato y/o al Área de Talento Humano o quien haga sus veces, posteriormente deberá presentar a **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS,** los soportes de la atención para justificar la inasistencia.

d) El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias no eximen al trabajador de asistir al resto de la jornada laboral, excepto que exista una incapacidad o concepto médico escrito por la entidad (EPS/IPS, ARL) reconocida que lo justifique, en este caso, el trabajador debe traer los soportes correspondientes y presentarlos al **Área de Talento Humano o quien haga sus veces**.

e) Cuando se expida incapacidad médica, el trabajador **tendrá 2 días hábiles** para entregar el formato original y epicrisis al **Área de Talento Humano o quien haga sus veces**, para su posterior recobro a la **EPS**.

f) En los eventos que se otorguen incapacidades medicas mayores a 10 días y si el trabajador requiere de nueva incapacidad deberá presentarse al médico el día antes del reintegro, para valoración y así lograr una nueva incapacidad o en su defecto para que le sea autorizado su ingreso a la compañía. Posteriormente el trabajador debe dirigirse con el **Área de Talento Humano o quien haga sus veces** y presentar los soportes de incapacidad y/o recomendaciones médicas que le hayan dado.

g) Para las trabajadoras en estado de embarazo aplican las condiciones mencionadas anteriormente.

h) El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias de trabajadores con diagnóstico de <u>enfermedad profesional y/o accidentes de trabajo</u>, es decir, en tratamiento por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) no tendrán ningún descuento del tiempo en la nómina, como requisito deben presentar los soportes de asistencia correspondientes, en caso de no presentar dichos soportes se conceptuara como una <u>ausencia injustificada.</u>

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

i) El **Área de Talento Humano o quien haga sus veces** validará los soportes y procederá con los registros en la nómina del trabajador según lo mencionado.

j) Si el trabajador no presenta los soportes dentro de los términos establecidos se considera como ausencia injustificada, por lo que se procederá a realizar el respectivo descuento a través de nómina y se dará inicio al proceso disciplinario según Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 1. Ningún trabajador podrá salir o abandonar su lugar de trabajo sin permiso previo y escrito de su jefe inmediato. El abandono del trabajo sin el permiso indicado anteriormente constituirá falta al presente Reglamento Interno. El trabajo es un proceso en equipo, continuo e ininterrumpido, que requiere una adecuada planificación y dotación de personal. Sólo se concederá permiso en los casos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y siempre que estén plenamente comprobadas las causas a satisfacción de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.

Parágrafo 2. **DIA DE LA FAMILIA**. La empresa consciente que dentro de las obligaciones legales que le asisten como empleador se encuentra la de promover y garantizar espacios de esparcimiento e interacción entre los trabajadores y sus familias, a efectos de propender por la unidad del núcleo familiar y con el propósito de garantizar su bienestar, salud física y emocional, además de reconocer a ésta como el núcleo esencial de la sociedad y teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 1857 del año 2017, establecerá el día de la familia del primer y segundo semestre de cada año, de forma anual y lo comunicará a sus trabajadores de manera escrita.

CAPÍTULO XI
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 51. —Formas y libertad de estipulación: El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

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

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

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 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes, y cajas de compensación familiar.

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 (L. 50/90, art. 18) modificó el artículo 132 del CST.

ARTÍCULO 52 - El pago de los salarios pactados, prestaciones, vacaciones indemnizaciones o demás acreencias derivadas de la relación laboral que se causen a favor del trabajador se le pagarán directamente en moneda legal y por regla general a través de una consignación o transferencia bancaria, a su cuenta de ahorros de nómina, excepcionalmente cuando no sea posible lo anterior se dispondrá de cualquier otro medio de pago.

ARTÍCULO 53 - El salario se podrá pagar a quien por expreso mandato escrito sea autorizado por el trabajador. En caso de fallecimiento del trabajador, a los herederos que acrediten esta condición.

ARTÍCULO 54 - Se entenderá por jornal todo aquel salario que se estipule por días y sueldo a aquel que tenga un periodo mayor.

ARTÍCULO 55 - El pago de los salarios se realizará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios a favor de la empresa, sin perjuicio de su modificación cuando medie pacto expreso y por escrito entre las partes, el cual podrá cambiar el lugar de pago del salario.

ARTÍCULO 56 - La empresa pagará el salario en periodos quincenales, que se harán efectivos a la finalización de quincena laborada. En todo caso el salario debe pagarse por periodos iguales y vencidos. Para el pago del jornal, este no debe ser superior al

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

de una semana.

De conformidad con el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo que establece: "*…1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes…".*

Parágrafo. Cuando se haya causado trabajo suplementario u horas extras, recargos, trabajo en días de obligatorio de descanso, variaciones del salario, estos conceptos se cancelarán junto con el salario a más tardar en el periodo siguiente

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

ARTÍCULO 57 - Es obligación de la empresa velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (antes Programa de Salud Ocupacional), y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 58 - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 59 - Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. **Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida**.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

ARTÍCULO 60 - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 61 - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 62 - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en la operación de equipos, máquinas, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes laborales.

Parágrafo. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del SG-SST de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91) modificado por el art. 15 del Decreto Ley 2150 de 1995. Adicionado por el art. 13 Ley 1562 de 2012.

ARTÍCULO 63 - En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 64 - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

ARTÍCULO 65 - Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

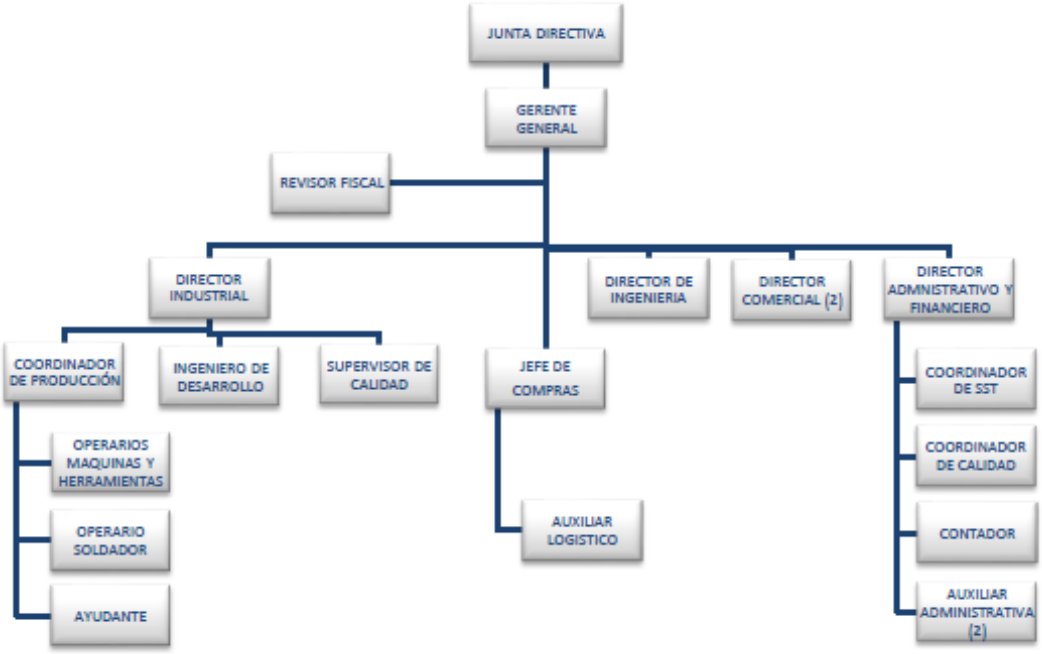
Todo accidente laboral o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 66 - 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 de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1562 de 2012 del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias.

CAPÍTULO XIII
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 67 - El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** es el siguiente:

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM



ARTÍCULO 68 - De los cargos mencionados, tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores en primera instancia los coordinadores y/o los directores de área y en segunda instancia, el Gerente General, siempre respetando los postulados del debido proceso y el derecho de defensa del inculpado, sin perjuicio de los requerimientos a que haya lugar, cuando el jefe inmediato del trabajador lo considere.

ARTÍCULO 69 - La empresa podrá nombrar a sus representantes, quienes ejercerán sus facultades de índole laboral a favor de la empresa, pudiendo actuar de forma discrecional a efecto de decidir sobre la admisión, traslado, sanciones, retiro y el trámite de reclamaciones de los trabajadores.

CAPÍTULO XIV
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 70 - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

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

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
j) Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
k) Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
l) Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.**
m) Observar estrictamente las disposiciones de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.,** para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento.
n) Laborar tiempo suplementario cuando así lo requiera **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**
o) Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas por **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**
p) Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.,** o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
q) Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.,** de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

r) Informar ante las autoridades de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.,** de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de esta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.,** o de terceros.
s) Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.,** los requiera, utilizar la dotación suministrada.
t) Atender a las indicaciones que **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.,** haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
u) Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes, proveedores o contratistas de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.,** y a sus trabajadores.
v) Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.
w) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido, salvo orden del superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros por causas ajenas al trabajo.
x) No permitir el ingreso al sitio de trabajo de personas extrañas o no autorizadas para permanecer allí.
y) Procurar por el cuidado integral de su salud.

CAPÍTULO XV
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 71 - Son obligaciones especiales del empleador:

a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados.
g) 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 considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
h) Abrir y llevar al día los registros de horas extras y recargos.
i) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.
j) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
k) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
l) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

ARTÍCULO 72 - Son obligaciones especiales de los trabajadores además de las consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo las siguientes:

1. Cumplir con los procedimientos de ingreso y salida de las instalaciones de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS…**haciendo uso de los controles establecidos para tal fin (registro de huella, biométrico, etc.,). Igualmente se deberán seguir los procedimientos de seguridad establecidos por **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS,** para efectos de autorizar el ingreso de terceros.

2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

3. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

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

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

6. Comunicar oportunamente a **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** las observaciones que estimen conducentes a fin de evitarle daños y perjuicios.

7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.

8. Mantener su ritmo de trabajo y propender en el mejoramiento continuo de los resultados sobre las tareas y/o labores encomendadas.

9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

10. Registrar en las oficinas de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

11. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de las vacaciones, permisos, licencias, incapacidades o tratamientos médicos, etc. Para el trabajo por turnos rotativos, el trabajador deberá permanecer en el sitio de trabajo al finalizar su turno, hasta tanto se haya presentado la persona que debe reemplazarlo.

12. Cumplir estrictamente con las normas contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

13. Guardar estricta reserva y confidencialidad sobre todo los datos, hechos y circunstancias de que tenga conocimiento por razón de su trabajo o que desarrolle en el mismo, en relación con la actividad de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** y cuya comunicación a otros, de forma directa o indirecta, pudiera causarle cualquier clase de perjuicios a éste.

14. Cumplir con las reglamentaciones especiales emanadas de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.**, tales como políticas, procedimientos, instructivos, memorandos, comunicaciones, y todos aquellos preceptos, órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

15. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y poniendo al servicio de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** toda su capacidad de trabajo.

16. Observar las instrucciones impartidas por el superior jerárquico a fin de lograr calidad y eficiencia en las labores a su cargo.

17. Someterse al régimen de disciplina y orden establecido por **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, a su control y supervigilancia para el cumplimiento de los horarios, el de las tareas de trabajo, la entrega y recibo de materiales o utilización en forma determinada; la guarda, conducción, traslado o disposición de documentos, valores o cualquier bien o efecto comercial o industrial de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**

18. Informar sobre todo daño, accidente, incidente y anomalía, sufridos en los equipos, máquinas o en las instalaciones de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.**, sin importar su levedad.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

19. Laborar en horas extras cuando así lo indique **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** por razones de trabajo y según las disposiciones legales.

20. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** y en los cuales se haya seleccionado como participante.

21. Asistir a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.

22. Informar de manera oportuna e inmediata las condiciones en equipos, herramientas o instalaciones que generen riesgo para los trabajadores o cualquier persona dentro de las instalaciones de la compañía.

23. Observar y cumplir las indicaciones establecidas en las señales o avisos, cualquiera que sea su destinación o indicación.

24. Cumplir en todo momento con la Política del SGI y demás políticas establecidas en la compañía, o aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

25. Hacer uso correcto de las herramientas y elementos de protección, dotaciones entregadas como también de los equipos técnicos, materias primas y/o mercancía que maneje y/o administre.

26. Cumplir rigurosamente con todas las órdenes, instrucciones, manuales, instructivos, procedimientos y en general con todas las disposiciones técnicas de las operaciones de responsabilidad en cada cargo asignado permanente o temporalmente.

27. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico, cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisión aludida.

28. Permitir el registro de elementos tales como morrales, maletas, carteras, bolsas, locker y/o cualquier paquete, al ingreso y/o salida de las instalaciones de la empresa y/o en el lugar donde se encuentren ejecutando actividades en nombre de la empresa.

29. Autorizar el descuento de nómina de aquellos elementos y/o materias primas y/o insumos, que se hayan perdido, extraviado o desperdiciado por mala manipulación o descuido.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

30. Permitir y/o practicarse la prueba de alcoholemia y/o toxicología en el momento que sea exigida por el empleador.

CAPITULO XVI
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 73 - Se prohíbe a la empresa:

a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

b) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

c) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, en **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

e) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca en **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**

f) 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 este.

g) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

h) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

i) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan 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.

j) Cerrar intempestivamente a **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.** Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

k) 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.

l) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ARTÍCULO 74 - Prohibiciones a los trabajadores:

1. Sustraer de la de la planta de producción, establecimiento o instalaciones de clientes 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 narcótico o de drogas enervantes.

3. Negarse a la realización y/o práctica de la prueba de alcoholemia y/o toxicología.

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

5. 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

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

trabajo.

6. 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.

7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

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

9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

10. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.

11. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la empresa, en horas de trabajo, sin autorización.

12. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.

13. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.

14. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la compañía le haya ordenado, o para el cual haya concedido permiso, dentro o fuera de la compañía.

15. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores, población bajo protección o compañeros de trabajo.

16. Utilizar los elementos de la empresa tales como los computadores, las fotocopiadoras y cualquier otro implemento de oficina o planta de producción de propiedad de la empresa con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato.

17. Usar materia prima en labores que no sean propias, desperdiciándolas y/o permitir que se destine a fines diferentes de su objeto.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

18. Mantener con personas extrañas a la empresa, intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.

19. Vender, cambiar, permuta, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, etc. de propiedad de la empresa y sin autorización de la misma.

20. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.

21. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, el de las maquinas o equipos, no salga en la cantidad, calidad y tiempos fijados para la empresa

22. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa, o permitir que personas ajenas a la empresa ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.

23. Realizar reuniones en locales o predios de la empresa, no relacionados con el trabajo, sin previo permiso escrito por la empresa,

24. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, no salga en la cantidad, calidad y tiempos fijados para **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.**, (pedidos de los clientes).

25. Provocar en el interior y exterior de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, discordias, escándalos, riñas o comentarios negativos de los compañeros de trabajo o de la misma empresa.

26. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos, utensilios, materias primas e insumos o el establecimiento, recinto o lugar donde el trabajador se desempeñe.

27. Incumplir las medidas de bioseguridad impartidas por **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, y por los entes gubernamentales.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

28. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, diseños, especificaciones o datos relacionados con la organización, o cualquiera de los sistemas o procedimientos de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, Así mismo, información sobre las condiciones de los trabajadores o directivos de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.

29. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad, o negarse a usarlos.

30. Sustituir o registrar al ingreso o salida de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS,** el nombre de otro compañero de trabajo.

31. Mantener, dentro de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.

32. Llevar a cabo actos, en beneficio propio o ajeno, cuyo fin sea la desviación de los clientes de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.

33. El uso de cualquier dispositivo electrónico y/o electromagnético en particular teléfonos celulares con cámara, cámaras digitales, radio, audífonos de manera permanente y que impidan la comunicación y atención a las actividades laborales y todos aquellos que pertenezcan al género y representan alguna forma de distracción para los trabajadores dentro de las áreas de trabajo, solamente se permite el uso en horas de almuerzo y/o cuando haya terminado el turno laboral.

34. Las demás que resultan de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento.

CAPÍTULO XVII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 75 - La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTÍCULO 76 - Son consideradas **FALTAS LEVES** las que se señalan a continuación: Se hace expreso que el presente artículo contiene una lista enunciativa y no taxativa, de tal forma que **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, podrá calificar como falta leve todo incumplimiento a obligación o prohibición

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

que no se encuentre calificada como grave, que no sea grave por la naturaleza de la infracción, o que no represente perjuicio alguno para el empleador, así:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos por primera vez, en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

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

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

Lo estipulado en este artículo no impide que **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, evalúe cada caso en particular y proceda de acuerdo con la evaluación previa, a imponer sanción pertinente aplicable al caso en concreto o en todo caso, determinar si la conducta particular es un incumplimiento que amerita la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 77 - Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por segunda vez.

b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

reglamentarias.

e) Concurrir al lugar de trabajo bajo efectos de bebidas alcohólicas aun cuando no se encuentre en estado de embriaguez, o bajo los efectos de estupefacientes o drogas.

f) Introducir o ingerir bebidas alcohólicas, estupefacientes o drogas durante la jornada de trabajo, en los vehículos o en los predios de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.

g) Promover reyertas o escándalos en los lugares de trabajo.

h) Portar armas de cualquier clase en el centro de trabajo, salvo el caso del personal de guardianía o vigilancia y aquel que esté autorizado por escrito.

i) Agredir o injuriar de manera verbal o escrita a los clientes, proveedores, compañeros de trabajo o superiores jerárquicos.

j) Causar grave daño a los bienes o pertenencias de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.**, de los compañeros de trabajo o de los clientes o ponerlos en grave riesgo.

k) Hacer afirmaciones o propagar rumores falsos que vayan en detrimento de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** o de alguno de sus empleados o que creen inquietud y malestar en el personal o entre **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**., y sus clientes.

l) Boicotear o limitar maliciosamente su trabajo o el de los demás con el objeto de reducir los volúmenes de producción de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.

m) Hacer competencia a **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, o comercializar con sus productos o materias primas, o prestar asesoría o servicios profesionales a negocios de la misma rama de actividad, sin previo aviso y autorización.

n) Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude y otros que impliquen comisión de delito o contravención de Policía, reservándose **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** el derecho de tomar las acciones laborales, civiles y penales de Ley que considere pertinentes.

o) Informarse del contenido de comunicaciones o de cualquier otra información confidencial de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, salvo que haya sido autorizado, y en todo caso, bajo obligación de reserva.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

p) Divulgar cualquier dato de carácter reservado de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, sea de carácter técnico, industrial, comercial, administrativo o de cualquier índole que hubiere llegado a su conocimiento. (Todos los empleados firman una cláusula de confidencialidad).

q) El incumplimiento de cualquiera de las faltas calificadas como grave en la política que sobre manejo disciplinario y en general cualquier política o procedimiento interno, tenga establecida **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.

r) El no uso de los EPP (elementos de protección personal) y uniformes entregados por parte de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.

s) No tener un control adecuado de las materias primas o materiales que se le entregan para la elaboración de las piezas y/o productos que se fabrican en **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.

t) Maltratar, intimidar, hostigar, molestar o cualquier otro tipo de acoso ante los compañeros de trabajo o empleador.

u) No registrar el ingreso y salida del establecimiento en el sistema de marcación utilizado para tal efecto.

v) Registrar el ingreso y salida del establecimiento en el sistema de marcación utilizado para tal efecto, sin el uso y porte del uniforme y/o dotación correspondiente.

w) La violación de cualquier norma contenida en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluyendo todos los lineamientos de acoso laboral, sexual y plan estrategico de seguridad vial que tenga implementada la empresa.

Lo estipulado en este artículo no impide que **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** evalúe cada caso en particular y proceda de acuerdo con la evaluación previa, a imponer sanción pertinente aplicable al caso en concreto o en todo caso, determinar si la conducta particular es un incumplimiento que amerita la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 78 - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ARTÍCULO 79 - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

ARTÍCULO 80 - **SANCIONES DISCIPLINARIAS**: La incursión en las faltas anteriormente descritas dará lugar a la imposición de las siguientes sanciones:

a) **LLAMADO DE ATENCIÓN VERBAL**: comportamiento ideal que debería mantener dentro la ejecución de las actividades laborales, se observa que no existe antecedente disciplinario por el mismo hecho o relacionados, se considera procedente dicha medida, so pena que en caso de reiteración de la conducta se apliquen las medidas disciplinarias correspondientes del caso. El llamado de atención verbal es la consecuencia disciplinaria común frente a la falta que sea considerada leve, siempre y cuando no exista ningún tipo de antecedente disciplinario del trabajador.

b) **LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO CON COPIA A LA HOJA DE VIDA**: al considerar que si bien los hechos realizados por el trabajador(a) no se ajustan al comportamiento ideal que debería mantener dentro la ejecución de las actividades laborales, se observa que existe antecedente disciplinario en la conducta del trabajador, a pesar de tener conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo y las obligaciones derivadas del contrato de trabajo suscrito entre las partes. El llamado de atención escrito es la consecuencia disciplinaria común frente a la falta que sea considerada leve, y exista algún tipo de antecedente disciplinario al trabajador.

c) **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** Se considera que los hechos realizados por el trabajador(a) no se ajustan al comportamiento ideal que debería mantener dentro de la ejecución de las actividades laborales, se observa que existe mérito para suspender el contrato de trabajo, como consecuencia de la comisión reiterada de faltas leves, o en aquellos casos que siendo grave la falta **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** decide no finalizar el contrato de trabajo con justa causa. La suspensión del contrato de trabajo, por la primera vez, será de hasta 8 días, y a partir de la segunda vez podrá ser de hasta dos meses.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

d) **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** Se considera que los hechos realizados por el trabajador(a) no se ajustan al comportamiento ideal que debería mantener dentro de la ejecución de las actividades laborales, se observa que existe mérito para terminar el contrato de trabajo, como consecuencia de la comisión reiterada de una falta leve que ya fue objeto de sanción disciplinaria, o por la comisión de una falta grave por sí mismo o porque está calificada como tal según el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas corporativas o la Ley. De esta forma se disuelve toda relación con extrabajador. Sin que ello impida adelantar en su contra procesos de carácter penal o civil de ser procedentes. Se hace claro que la terminación del contrato de trabajo es una posible consecuencia frente a la comisión de una falta, sin que ello implique que se trate de una sanción disciplinaria.

PARAGRAFO 1. La imposición de medida disciplinaria no impide que **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

CAPITULO XVIII
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 81 - Antes de aplicarse una sanción disciplinaría, **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 82. - El proceso disciplinario está orientado por los principios constitucionales y legales del debido proceso. Se respeta el principio de la presunción de inocencia y los principios de la igualdad entre las partes, la necesidad y obligatoriedad de la práctica y refutación de pruebas en aras de garantizar el derecho a la defensa.

ARTÍCULO 83 - El presente procedimiento será aplicable para determinar la comisión de faltas y justas causas de terminación de contrato de trabajo que se encuentren consagradas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en el Código Sustantivo del Trabajo, en pacto o convención colectiva, fallo arbitral, en el contrato individual de trabajo o en las normas nacionales e institucionales.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

ARTÍCULO 84 - El proceso disciplinario será el siguiente:

a) **Apertura del proceso disciplinario**: El cual deberá comunicarse por escrito o vía electrónica o verbal al **TRABAJADOR**, que contendrá:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al **TRABAJADOR**.
2. En la comunicación formal de apertura, que será la citación a la diligencia de descargos, se deberán relacionar de manera resumida los hechos objeto de investigación.
3. La indicación de la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador.
4. Esta comunicación deberá ser notificada al **TRABAJADOR** previo a la diligencia de descargos.

b) **Realización diligencia de descargos:** La misma podrá realizarse mediante audiencia presencial, virtual o mediante explicación escrita que deberá entregar el **TRABAJADOR** en el plazo señalado por **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**. Los descargos son la oportunidad para que **EL TRABAJADOR** pueda ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

c) Pronunciamiento definitivo de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** mediante acto motivado, sobre la decisión disciplinaria del caso.

d) **EL TRABAJADOR** podrá solicitar a **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, a modo de recurso, la revisión de la decisión notificada. Lo anterior deberá hacerlo mediante escrito motivado a más tardar el día siguiente al de la notificación. El recurso se presenta en el efecto devolutivo, de tal forma que la decisión mantendrá vigencia hasta tanto se resuelva por el empleador si ratifica, revoca o modifica la decisión inicialmente notificada.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para el caso de las faltas consideradas leves, cuya sanción disciplinaría es el llamado de atención (verbal o escrito), la empresa podrá estructurar un proceso disciplinario sumario en el que todas las fases se adelantarán de manera compilada en un solo momento. En este sentido, el jefe inmediato sin necesidad de citación previa a descargos solicitará las explicaciones por el hecho objeto de investigación. El trabajador deberá otorgar de manera verbal o escrita las explicaciones solicitadas. En el mismo acto el jefe inmediato notificará la decisión disciplinaria tomada. En estos casos sólo procede el recurso de reconsideración el cual es resuelto por el jefe inmediato en el mismo acto. Todo el proceso se deberá registrar en el formato que elabore **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** para documentar el proceso disciplinario compilado para faltas leves.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

ARTÍCULO 85 - COMPETENCIA. - El órgano competente para conocer, iniciar y desarrollar el procedimiento disciplinario interno descrito en el presente artículo será el Área de Talento Humano y/o Jurídica o quien haga sus veces, la cual iniciará, desarrollará y resolverá cada uno de los casos con justicia y equidad. De igual manera, dicho departamento estará facultado para delegar las funciones que considere pertinentes, con el fin de dar celeridad al procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 86 - FORMAS DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO INTERNO. - El Área de Área de Talento Humano o quien haga sus veces o quien se encuentre delegado para ello, podrá realizar la apertura del proceso investigativo y disciplinario, cuando se presenten conductas que puedan configurar incumplimientos legales y/o reglamentarios de los trabajadores, de la siguiente manera:

a) Por comunicación (informe disciplinario) presentada por el jefe Inmediato o Superior Jerárquico según el organigrama de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, al Área de Talento Humano o quien haga sus veces.

b) Por comunicación de cualquier trabajador de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** al Área de Talento Humano o quien haga sus veces.

c) Por comunicación que realice cualquier tercero a **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.**

d) En forma oficiosa, cuando así lo considere pertinente.

ARTÍCULO 87 - SOLEMNIDAD DE LA DILIGENCIA DE DESCARGOS: El Área de Talento Humano o quien haga sus veces deberá levantar un acta, por escrito o en medio magnético (incluido audio), de la diligencia de descargos que se desarrolle con el trabajador, la cual deberá ser suscrita por ambas partes y los respectivos testigos, en dos copias de igual tenor y valor. La diligencia de descargos podrá adelantarse mediante explicaciones escritas solicitadas al trabajador, quien deberá entregarlas en el plazo indicado en la citación.

Cuando el trabajador o cualquiera de los testigos se rehúsen a firmar el acta de la diligencia de descargos, se deberá dejar constancia escrita de la situación, la cual deberá ser suscrita por el encargado de Área de Talento Humano o quien haga sus veces y un testigo. (Constancia en la cual se da fe de la lectura del documento y entrega formal a quien se niega a firmar).

En los casos que lo considere pertinente, el Área de Talento Humano o quien haga sus veces, podrá levantar un registro filmográfico o audio gráfico de la diligencia de descargos a la que haya lugar.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

ARTÍCULO 88 - OPORTUNIDAD PARA CONTROVERTIR LOS ELEMENTOS PROBATORIOS DEL PROCESO. - Dentro de la diligencia de descargos, el trabajador podrá controvertir las pruebas en su contra.

En el evento que el **TRABAJADOR** quiera allegar pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos, tendrá que hacerlos llegar durante la diligencia de descargos.

Se deja expresa constancia que la diligencia de descargos será la etapa procesal indicada y exclusiva para controvertir y presentar las pruebas del caso.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para comprobar las faltas disciplinarias **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, podrá utilizar los medios probatorios que requiera para tal fin, como testimonios, documentos, pruebas de alcoholemia y demás pruebas especiales y/o periciales necesarias, de conformidad con el Decreto 1108 de 1994, C.G.P. y la sentencia T-183 de1994.

ARTÍCULO 89 - INASISTENCIA DEL TRABAJADOR A LA DILIGENCIA DE DESCARGOS: Cuando **EL TRABAJADOR** previamente citado no se presente en la fecha y hora indicadas para llevar a cabo la diligencia de descargos, ni allegue dentro del día siguiente a la diligencia de descargos programada, causa justificada de su inasistencia, se entenderá que **EL TRABAJADOR** no quiso ejercer su derecho a la defensa, agotándose así el proceso disciplinario, considerándose como ciertos los hechos que constituyen faltas disciplinarias.

ARTÍCULO 90 - MOTIVACIÓN, PROPORCIONALIDAD Y CONGRUENCIA: Toda decisión disciplinaria del empleador deberá realizarse mediante un acto motivado y congruente, el cual contendrá de manera clara y precisa la imposición de la sanción, la cual será proporcional a los hechos que la motivaron.

CAPÍTULO XIX
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 91 - Todo trabajador de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** podrá presentar los reclamos que considere pertinentes ante su jefe inmediato. En caso de no ser atendida la reclamación o ser despachada desfavorablemente, se podrá radicar ante el inmediato superior de la persona que decidió el reclamo u omitió dar respuesta. En ambos casos, se contará con un término de **TRES (3) DÍAS HÁBILES** para resolver la reclamación.

ARTÍCULO 92 - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo. Si lo hubiere.

Parágrafo - En la empresa **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, **NO** existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XX
TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 93 - La empresa siempre que lo considere pertinente podrá suscribir contratos de teletrabajo, cuyo personal efectuará las funciones asignadas mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), sin ser necesaria la presencia del trabajador en el lugar de trabajo, estableciendo enlaces entre las partes por medio de cualquier medio de comunicación. En todo caso para su plena regulación se atenderán las disposiciones consagradas en la Ley 1221 de 2008.

ARTÍCULO 94 - Conforme a las necesidades de la empresa, se podrá disponer transitoriamente la realización del trabajo en casa, o actividades labores por fuera del lugar de trabajo, sin que se modifique, adicione el contrato individual de trabajo o desmejoren las condiciones laborales del trabajador, siempre que se presenten que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, implementando cualquier medio para la ejecución de las tareas asignadas.

Parágrafo. Para el desarrollo de trabajo en casa se observarán integralmente los postulados de la Ley 2088 de 2021 y en sus normas reglamentarias.

ARTÍCULO 95. Tanto para el Teletrabajo, como para el trabajo en casa, la empresa garantiza el cumplimiento y reconocimiento de la totalidad de los derechos laborales que le asisten a cualquier trabajador, aplicándoles la disipaciones legales o reglamentarias como también las consagradas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en pacto o convención colectiva, fallo arbitral, contrato individual o en otros instrumentos. circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.

CAPÍTULO XXI
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO Y/O ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 96 - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** constituyen actividades

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 97 - En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** ha previsto los siguientes mecanismos.

a) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2.006, 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.

b) Comunicar la Política para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual.

c) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.

d) Como parte del proceso de inducción al personal que ingresa a **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, informar los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.

e) Promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa y respaldar la dignidad e integridad de los mismos,

1. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

    a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;

    b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

    c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

2. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 98 - 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.

a) **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado con sus respectivos suplentes (Res 0652 de 2012- Res 1356 de 2012). Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

b) Cuando algún miembro del comité que haya sido elegido por los empleados se retire de la compañía, podrá ser remplazado y nombrado por la persona que tenga la votación anterior en el escrutinio inicial en la conformación del comité de convivencia hasta su vigencia de dos años. Frente a la ausencia definitiva de todos los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, de manera ad hoc el COPASST asumirá las funciones hasta tanto se logre la integración de un nuevo comité.

c) **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** contará con un formato específico para presentar quejas y/o sugerencias ante el Comité de Convivencia Laboral; también dispondrá de un buzón especial de quejas, y aportes al SGI, en el cual los trabajadores de esta podrán denunciar de manera confidencial, cuando a ello hubiera lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

1. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

   a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
   b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.
   c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
   d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la Gerencia de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS.**, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
h. Presentar a la Gerencia de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de Talento Humano o quien haga sus veces y Seguridad y Salud en el Trabajo de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.
j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.
k. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

2. Este comité se reunirá trimestralmente, designará de su seno un presidente 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.
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 convivente, 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 **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, 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.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

ARTÍCULO 99. Presidente del comité de convivencia laboral. El comité de Convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarios y extraordinarias.
b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
c) Tramitar ante la administración de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** las recomendaciones aprobadas en el Comité.
d) Gestionar ante la Gerencia General, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTÍCULO 100 – SECRETARIA (O) DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que se las soportan.
b) Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, hora y lugar de reunión.
c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.
h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
i) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia General.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

CAPÍTULO XXII
POLÍTICA DE CERO ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 101 - OBJETIVO En **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** existe cero tolerancias al consumo o presencia de alcohol y drogas. Por lo anterior en concordancia con la política de no alcohol y no drogas y lo establecido en la política de "Prevención, consumo de tabaquismo, alcohol y sustancias psicoactivas", se establece a continuación el procedimiento para determinar el incumplimiento del trabajador. El contenido de la política es de estricto cumplimiento y cualquier violación de esta será considerada falta grave.

ARTÍCULO 102 - MARCO LEGAL:

- **Ley 9 de 1979:** Artículo 84 Todos los empleadores están obligados a adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, logrando de esta forma evitar accidentes y enfermedades en los lugares de trabajo.
- **RESOLUCIÓN 1075 DE 1992 - DECRETO 1108 DE 1994:** Los empleadores se encuentran obligados a incluir dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva establecido por la Resolución 1016 de 1989, campañas específicas tendientes a fomentar la prevención del consumo de sustancias psicoactivas (la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo), dirigidas a sus trabajadores.
- **RESOLUCIÓN 000414 DE 2002:** En virtud de la cual se fijan los parámetros científicos y técnicos relacionados con el examen de embriaguez y alcoholemia.
- **RESOLUCIÓN 1956 DE 2008:** Adopta medidas en relación con el consumo de cigarrillo o del tabaco, establece en el artículo 1º que por lugar de trabajo debe entenderse las zonas o áreas utilizadas por las personas durante su empleo o trabajo incluyendo todos los lugares conexos o anexos y vehículo que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor.
- **LEY 1385 DE 2010:** Promueve la prevención del consumo de alcohol de las mujeres en estado de embarazo, con acciones afirmativas de prevención y educación, establece acciones para prevenir el síndrome de alcoholismo fetal en los bebés por el consumo de alcohol de la madre durante la gestación y se dictan otras disposiciones.
- **DECRETO 120 DE 2010:** Mediante el cual se protege al menor de edad y a la comunidad en general de los efectos nocivos del consumo de bebidas alcohólicas y establece medidas tendientes a la reducción del daño y la minimización del riesgo de accidentalidad, violencia cotidiana y criminalidad asociada al consumo inmoderado de alcohol.
- **CIRCULAR 0038 DE 2010:** Expresa las determinaciones e instrucciones pertinentes para que las empresas mantengan espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas, las cuales son de obligatorio cumplimiento en los lugares de trabajo anexos y conexos a la organización y recuerda a los empleadores su obligación de cumplir con la ejecución de la Resolución 1016 de 1989, Resolución 1075 de 1992, Resolución 1956 de 2008, incluyendo dentro de las actividades del Subprograma de

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

Medicina Preventiva, campañas específicas de prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.

- **LEY 1566 DE 2012:** Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas.
- **LEY 1548 DE 2012:** Por la cual se modifica la ley 769 de 2002 y la ley 1383 de 2010 en temas de embriaguez y reincidencia y se dictan otras disposiciones".
- **LEY 1696 DE 2013**: por medio de la cual se dictan disposiciones penales y administrativas para sancionar la conducción bajo el influjo del alcohol u otras sustancias psicoactivas
- **RESOLUCION 181 DE 2015**: Por la cual se adopta la Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a Través de Aire Espirado.
- **RESOLUCIÓN 1844 DE 2015**: Por el cual se regula el procedimiento para realizar las pruebas de las pruebas de alcoholemia,
- **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO:**
- ✓ **ARTÍCULO 49.** Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.
- ✓ **ARTÍCULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES**. Se prohíbe a los trabajadores: Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes
- ✓ **ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.**

A) Por parte del empleador

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

- **CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO:**
- ✓ **ARTÍCULO 51. MEDIOS DE PRUEBA:** El Juez tiene libertad probatoria y por lo tanto formará libremente su convencimiento, (visto de la alternativa judicial)
- **SENTENCIA C-221 de 1994.** Despenalización del consumo de la dosis personal.
- **SENTENCIA N° 22779 del 22 de septiembre de 2009:** El incumplimiento de las prohibiciones especiales del trabajador pueden dar por terminado en contrato de trabajo por justa causa.
- **Resolución 000181 -27/feb/2015** por la cual se adopta la 'Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a Través de Aire Espirado'
- **SENTENCIA No 38381 del 18 de junio de 2014, Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.** Legitima la facultad de los empleadores para realizar pruebas de alcoholimetría y advierte que es falta grave el que el trabajador se niegue a su práctica.
- **CONCEPTO 202494 de Julio 18 de 2005 Ministerio de Protección Social:** Por medio del cual, se establece la posibilidad de que el empleador practique pruebas de alcoholemia y narcóticas.

ARTÍCULO 103 - DEFINICIONES

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

✓ **Prueba.** Documento, registro, hecho, suceso, razón o argumento con que se intenta probar que algo es de una determinada manera y no de otra, para comprobar algo o conseguir cierto dato.

✓ **Alcohol etílico.** Líquido incoloro, transparente, móvil y muy volátil. Su acción es anestésica. Marcadamente germicida y astringente.

✓ **Alcoholimetría.** Prueba que determina la cantidad de alcohol contenido en un líquido o gas, especialmente la del aire aspirado por una persona.

✓ **Alcoholemia.** Es la determinación de la cantidad de alcohol que se encuentre en la sangre circulante. La alcoholemia determina la cantidad de alcohol que hay en el organismo, pero no puede reportar la intensidad de los efectos concretos que este alcohol ha producido en la persona, efectos que son diferentes de acuerdo al umbral de tolerancia individual del sujeto.

✓ **Persona en estado de ebriedad.** Persona que presenta un trastorno temporal de la capacidad física o mental causado por un consumo excesivo de bebidas alcohólicas o por intoxicación de otras substancias. (No coordina en persona, tiempo y espacio).

✓ **Alcohol con aliento exhalado.** Es una prueba no invasiva que determina qué tanto alcohol hay en la sangre, midiendo la cantidad de alcohol en el aire que uno exhala.

ARTÍCULO 104. Este procedimiento comprende a todos los colaboradores que forman parte de la familia de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, incluyendo la alta Gerencia, todas las dependencias y frentes de trabajo de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**

ARTÍCULO 105 - PROCEDIMIENTO Y POLÍTICA

a) Será calificado con falta grave presentarse a las instalaciones de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
b) Bajo ningún motivo se permite dentro las instalaciones de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, cualquiera sea la cantidad, bebidas con algún contenido de alcohol o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
c) Por ningún motivo se permitirá el consumo e ingreso de algunas de las sustancias descritas en el anterior numeral.
d) Esta estrictamente prohibido la conducción de vehículos u operar cualquier máquina, con incapacidad física, en estado de salud deficiente, en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Cualquier daño que se ocasione por el incumplimiento de esta prohibición habilitara a **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** para abrir proceso disciplinario además de ejercer las acciones legales correspondientes en caso de daño a los bienes de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** o daños generados a un tercero.

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

e) Se prohíbe el ingreso de cualquier persona a quien se les encuentre alcohol o drogas, así como también a quienes lo hayan consumido y como consecuencia de ello se abrirá el proceso disciplinario correspondiente.
f) **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** tendrá la potestad de practicar pruebas de alcohol o drogas por sospecha o de manera aleatoria. La persona sobre la cual se pretende realizar la prueba está obligada a permitirlo so pena de incurrir en incumplimiento grave del contrato, sea cualquier su naturaleza, que tenga con **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** En caso de ser positivo el resultado de alcoholemia, ameritara la apertura del proceso disciplinario.
g) Esta estrictamente prohibido presentarse a las instalaciones de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** y a sus diferentes centros de trabajo bajo las influencias del alcohol o sustancias alucinógenas, sin importar el grado o tolerancia que tenga la persona a dichas sustancias.
h) Las personas que se encuentren en estado flagrante de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, serán sujetas con causal de terminación de contrato de trabajo inmediato por justa causa.
i) Para el caso de los trabajadores, de conformidad con lo resuelto en la SENTENCIA No 38381 del 18 de junio de 2014 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el incumplimiento de la POLÍTICA PREVENCIÓN, CONSUMO DE TABAQUISMO, ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, el rechazo o la oposición a someterse a las pruebas de detección de estas sustancias, así como su resultado positivo, constituyen fundamento para la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
j) Cualquier grado de presencia de alcohol o drogas de presencia en el organismo al momento de presentarse a laborar se entenderá como causal de despido con justa causa, según lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo.
k) Cuando la toma de la muestra se hace por el sistema de aire espirado, aplicamos los criterios establecidos en la Resolución 1844 de 2015 o la que en su momento la reemplace por medio de la cual se adopta la segunda versión de la “guía para la medición indirecta de alcoholemia a través de aire espirado (alcohosensores)”.

Conforme lo anterior, cualquier prueba que supere los 0.0001 mg/100 ml se debe considerar positiva y será objeto de terminación del contrato de trabajo. Obsérvese, que la normatividad impone unos procedimientos para verificar cual es el resultado definitivo de la prueba y por ello el personal que realice este tipo de toma de muestras, debe estar capacitado totalmente para ello y/o contratarse a personas jurídicas idóneas en la materia.

PRUEBAS PARA LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 106 - Prueba de Alcoholemia. Está totalmente permitido que el empleador implemente un mecanismo, según el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

que reza: "…*todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio*…", por tanto, **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**, empleará cualquiera de los medios de prueba establecidos en la ley con el fin de verificar la existencia de consumo de alcohol o sustancias psicoactivas. Las pruebas que determinen el estado del trabajador cuando se presenta a laborar, cuyos procedimientos y personas encargadas de llevarlos a cabo deberán señalarse en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Reglamento de Higiene y Seguridad según los artículos 108 y 350 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXIII
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 107 - Una vez aprobado el presente Reglamento Interno de Trabajo y para que surta plenos efectos, este será difundido y publicado en los siguientes espacios:

a) A través del correo electrónico señalado en las hojas de vida de los trabajadores actualmente vinculados a **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.
b) En carteleras dispuestas en las instalaciones de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS**.
c) Mediante el grupo WhatsApp de la empresa.

Parágrafo. Dentro de los 15 días siguientes a su publicación, los trabajadores o la organización sindical, si la hubiere, podrán solicitar a la empresa los ajustes que considere necesarios cuando las cláusulas no estén de acuerdo con la ley, en caso de no presentarse ninguna, el presente reglamento quedará en firme.

CAPÍTULO XXIV
VIGENCIA Y DEROGATORIA

ARTÍCULO 108 - El presente Reglamento Interno de Trabajo tendrá vigencia a partir del cumplimiento del término establecido en el parágrafo del artículo anterior, por tanto, una vez cumplido el mismo y de conformidad con las publicaciones realizadas dentro de las instalaciones de **SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS** y el haberse dado a conocer a los trabajadores, éste entrará a regir.

ARTÍCULO 109 - Desde el momento en que este Reglamento Interno de Trabajo tenga vigencia, dejara sin efecto cualquier reglamentación que **SOLUCIONES**

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2, Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM

INDUSTRIALES G&P SAS haya tenido aprobado a la fecha.

CAPÍTULO XXV
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 110 - No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

FECHA: **08 DE ABRIL DE 2024**
DIRECCIÓN: Carrera 2 a Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2 Eje Nexos
DOSQUEBRADAS (RISARALDA)

_____
RICARDO GIRALDO QUIROGA
Representante Legal
SOLUCIONES INDUSTRIALES G&P SAS

Dirección: Cra 2a. Norte No. 1-797 Bodega 4 Etapa 2,
Eje Nexos Zona Logística Y Empresarial.
Tel:(+57) 320 545 3168
Cel:(+57) 318 312 6165 | 313 382 5076
WWW.GYPSOLUCIONES.COM