

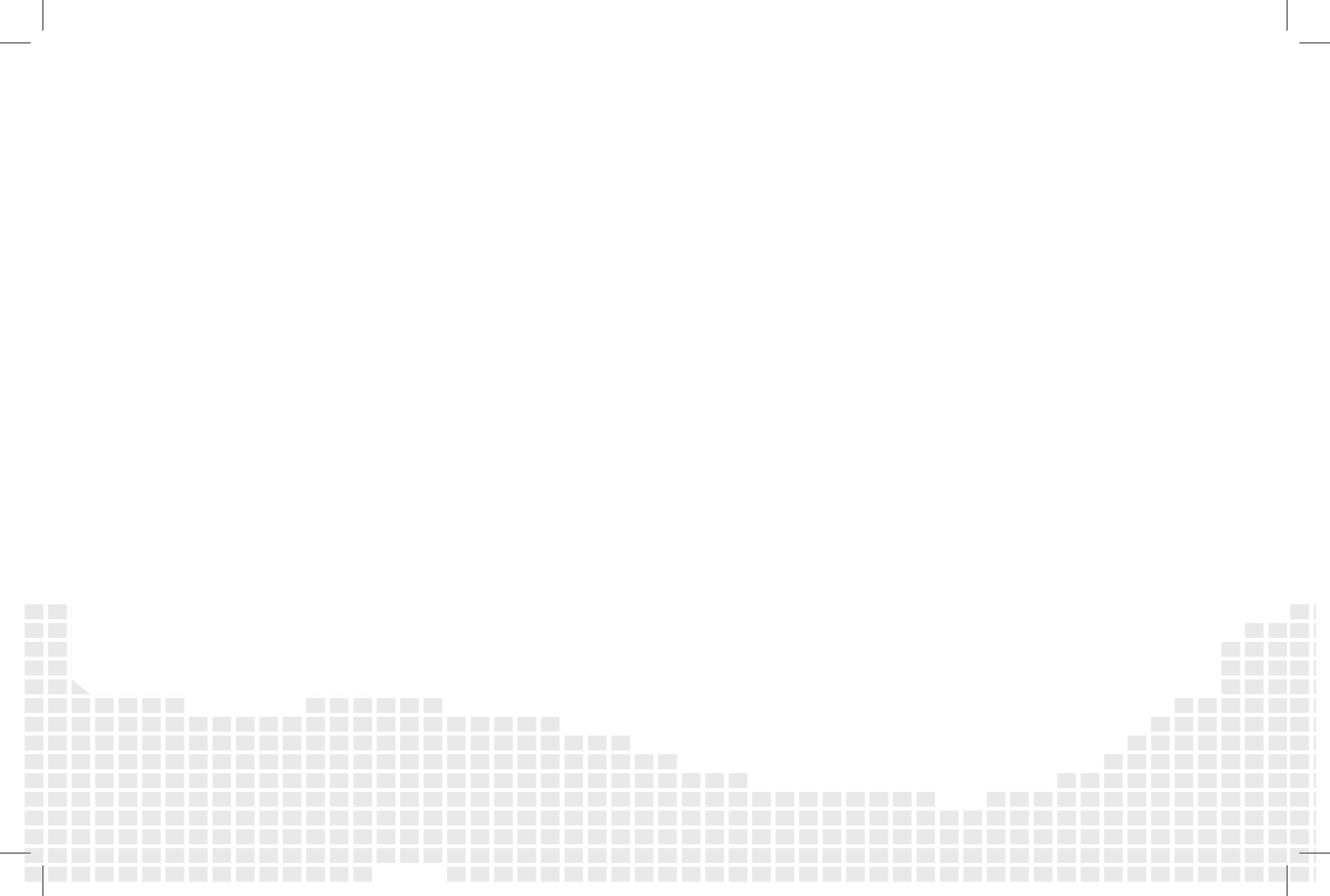
CONEXOS

LOGÍSTICA S.A.S



Reglamento

Interno de trabajo



Reglamento Interno de Trabajo

- CAPÍTULO I** - Fuerza vinculante Reglamento Interno de Trabajo
- CAPITULO II** - Condiciones de admisión
- CAPITULO III** - Trabajadores accidentales o transitorios
- CAPITULO IV** - Horario de trabajo
- CAPITULO V** - Las horas extras y trabajo nocturno
- CAPITULO VI** - Días de descanso legalmente obligatorios
- CAPITULO VII** - Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan
- CAPITULO VIII** - Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo
- CAPITULO IX** - Prescripciones de orden.
- CAPITULO X** - Orden jerárquico
- CAPITULO XI** - Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años
- CAPITULO XII** - Obligaciones y prohibiciones especiales para CONEXOS y los trabajadores
- CAPITULO XIII** - Escala de faltas y sanciones disciplinarias
- CAPITULO XIV** - Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación
- CAPITULO XV** - Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución
- CAPITULO XVI** - Publicaciones
- CAPITULO XVII** - Vigencia
- CAPITULO XVIII** - Disposiciones Finales
- CAPITULO XIX** - Cláusulas ineficaces

CAPÍTULO I

ARTICULO. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **CONEXOS LOGÍSTICA S.A.S**, domiciliada en la Calle 68 No. 12-65 de la ciudad de Bogotá y sus trabajadores, regulara las relaciones laborales entre las partes y hará 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, de acuerdo al código sustantivo del trabajo y la nueva ley de formalización laboral (Ley 1429 de 2010) y demás normas concordantes.

En consecuencia, CONEXOS y todos sus trabajadores están obligados al cumplimiento de sus deberes legales, contractuales y del presente Reglamento.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ARTICULO. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **CONEXOS LOGISTICA S.A.S**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida minerva 1003, debidamente diligenciada, con foto fondo azul.
- b. Fotocopia de un recibo público vigente del lugar de residencia.
- c. Original y seis (6) fotocopias del documento de identidad ampliadas al 150%.
- d. Dos (2) fotos fondo azul debidamente marcadas.
- e. Fotocopia del pasado judicial vigente.
- f. Antecedentes disciplinarios expedidos por la Procuraduría.
- g. Certificado de antecedentes de responsabilidad Fiscal de la Contraloría.
- h. Original y fotocopia libreta militar (hombres).
- i. Original y fotocopia del Diploma y del Acta de Grado de los últimos estudios realizados (Bachillerato, Universitarios, Especialización) y certificado de estudios, si actualmente está estudiando.
- j. Certificado de afiliación expedida por el fondo de pensiones (A.F.P)
- k. Certificación de afiliación a la entidad promotora de salud (E.P.S).
- l. Dos (2) certificaciones laborales de las entidades donde haya trabajado, especificando cargo, fecha de ingreso, fecha de retiro y último salario.
- m. Dos (2) certificaciones personales debidamente firmadas.
- n. Original y fotocopia del carné de Manipulación de Alimentos (personal que maneje alimentos).
- o. Someterse a las pruebas de aptitud y conocimientos que para cada cargo prescriba CONEXOS.

PARÁGRAFO. —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.

Período de prueba

ARTICULO. 3º—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él 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, ARTICULO. 76).

ARTICULO. 4º—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, ARTICULO. 77, núm. 1º).

ARTICULO. 5º—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 meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, ARTICULO. 7º).

ARTICULO. 6º—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si ha 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 éste, 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, ARTICULO. 80).

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ARTICULO. 7º—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, ARTICULO. 6º).

LUGAR DE TRABAJO	CARGOS	HORARIO		ASPECTOS A TENER EN CUENTA
		LUNES A VIERNES	SABADO DOMINGOS	
SEDE ADMINISTRATIVA	Gerente, Subgerente de Planeación, Subgerente financiero, Subgerente de Operaciones y Subgerente de Proyectos.	8:00 a.m.-12:30 m. 1:30 p.m.-5.00 p.m.	EVENTUAL. Sin Reconocimiento de Horas Extras, ni Remuneraciones adicionales.	Personal de Manejo y Confianza
SEDE ADMINISTRATIVA	Jefe Sección Gestión Humana, Servicios BPO, Seguridad Integral, Tecnología y Jefe Administrativa y Jurídica	8:00 a.m.-12:30 m. 1:30 p.m.-5.00 p.m.	EVENTUAL. Sin Reconocimiento de Horas Extras, ni Remuneraciones adicionales.	Personal de Manejo y Confianza.
SEDE ADMINISTRATIVA	Psicólogo, Asistente, Analistas, Auxiliares administrativos, Recepcionista, Mensajero, Y Profesionales.	8:00 a.m.-12:30 m. 1:30 p.m.-5.00 p.m.	EVENTUAL. Sin Reconocimiento de Horas Extras, ni Remuneraciones adicionales.	Se reconocen Horas extras y Recargos de acuerdo a Ley Laboral, deben ser autorizados por Jefe.
SEDE ADMINISTRATIVA	Servicios Generales	7:00 am -12:00 1:00 pm- 4:00 pm. 9:00 am-1:00 pm. 2:00pm – 6:00 pm	Sábados de 7:00am a 12:00	Se reconocen Horas extras y Recargos de acuerdo a Ley Laboral, deben ser autorizados por Jefe.
CEDI. OPERACIÓN DE TRANSPORTE.	Coordinador de Transporte.	Turnos de acuerdo a servicio.	Turnos de acuerdo a servicio.	Personal de Manejo y Confianza.
SEDE ADMINISTRATIVA	Coordinador y Supervisores de Servicios,	6 a.m.-2 p.m; 2P.M.10P.M; 10p.m.-6 a.m	6 a.m.-2 p.m; 2P.M.10P.M; 10p.m.-6 a.m	
CEDI MONTEVIDEO	Auxiliar de Trafico	Turno 12 x 24	Turno 12 x 24	Se reconocen Horas extras y Recargos de acuerdo a Ley Laboral.
CEDI. OPERACIÓN DE TRANSPORTE	Programador, Auxiliar Administrativo, Radicador, Auxiliar de Lavado, Conductor	Turnos de acuerdo a servicio. 6 a.m.-2 p.m; 2P.M.10P.M; 10p.m.-6 a.m	Turnos de acuerdo a servicio. 6 a.m.-2 p.m; 2P.M.10P.M; 10p.m.-6 a.m	Se reconocen Horas extras y Recargos de acuerdo a Ley Laboral, deben ser autorizados por Jefe.
PUNTOS DE VENTA BALOTO A NIVEL NACIONAL	Vendedor vía Baloto	Turnos de acuerdo a servicio.	Turnos de acuerdo a servicio.	Se reconocen Horas extras y Recargos de acuerdo a Ley Laboral.

CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

ARTICULO. 8º—Las horas de entrada y salida de los trabajadores de CONEXOS, se ajustarán a las diversas necesidades de los servicios que la compañía presta.

Los turnos y horarios de entrada y salida de los trabajadores de las diferentes áreas se registrará por el siguiente cuadro:

CUADRO HORARIOS DE TRABAJO EN CONEXOS LOGISTICA S.A.S

Con periodos de descanso de quince (15) minutos en cada jornada para realizar pausas activas.

PARÁGRAFO UNO: Estos horarios aplicarán para todos aquellos cargos que a nivel administrativo y operativo se establezcan en la compañía.

PARÁGRAFO DOS: Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, ARTICULO. 51) Modificó el inciso primero del literal c), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la

empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

b. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.(L. 789/2002, ARTICULO. 51).

PARÁGRAFO TRES: No habrá limitación de la jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias, constituya trabajo suplementario, ni implique remuneración alguna.

CONTROL RELOJ BIOMÉTRICO

ARTICULO. 9. - Sin excepción, todo el personal administrativo que labore en la compañía, al momento de suscribir el contrato laboral deberá registrar su huella digital en el reloj biométrico, ante el funcionario de la oficina de personal designado para el procedimiento.

PARÁGRAFO UNO. Las marcaciones de huella se realizarán en los horarios estipulados en el artículo 8 de este reglamento, en los relojes biométricos que estarán estratégicamente ubicados.

PARÁGRAFO DOS. Quien no registre marcación, deberá radicar en el área de gestión humana la respectiva justificación en el formato establecido para el efecto, debidamente soportada, dentro de los dos (2) días siguientes a la omisión. La omisión al registro de huella o su no marcación en el dispositivo, conlleva al descuento en nómina del tiempo no registrado.

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

ARTICULO. 10. —Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

ARTICULO. 11. —Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la norma máxima legal (CST, ARTICULO. 159).

ARTICULO. 12.—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Jefe correspondiente o del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este. (D. 13/67, ARTICULO. 1º).

ARTICULO. 13. —Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y

- cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro. (L. 50/90, ARTICULO. 24).

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

ARTICULO. 14. —La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

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

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

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

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

PARÁGRAFO UNO: Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, ARTICULO. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, ARTICULO. 26).

PARÁGRAFO DOS: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

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 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 (CST, ARTICULO. 185).

ARTICULO. 16.—El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 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 (L. 50/90, ARTICULO. 25).

ARTICULO. 17. —Cuando por motivo de fiesta no determinada 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 (CST, ARTICULO. 178).

ARTICULO. 18. – La empresa solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o disposición de CONEXOS. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

Vacaciones remuneradas.

ARTICULO. 19. —Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, ARTICULO. 186, num. 1º).

ARTICULO.20. —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 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, ARTICULO. 187).

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

ARTICULO. 22. —Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero mediante acuerdo escrito entre el Empleador y el Trabajador pueden convenir que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de 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, ARTICULO. 189).

ARTICULO. 23. —En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, ARTICULO. 190).

ARTICULO. 24. —Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO. 25. —CONEXOS llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, ARTICULO. 5°).

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (L. 50/90, ARTICULO. 3°, par.).

Permisos

ARTICULO. 26.—CONEXOS concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y

para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, ARTICULO. 57, num. 6°).

PARAGRAFO: Adicional a los permisos que contempla la Ley, CONEXOS de manera voluntaria y potestativa otorga a sus funcionarios permisos para los siguientes eventos:

- Contraer Matrimonio: Se debe poner en conocimiento al superior inmediato por escrito con (15) días de anticipación y se concederán cinco (5) días hábiles como licencia de matrimonio remunerada.

- Graduación del trabajador o de sus hijos: Se debe poner en conocimiento al superior inmediata con (3) días de anticipación y se concederá un (1) día de permiso remunerado.

ARTICULO. 27. – El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El incumplimiento de esta obligación, se considerará ausencia no justificada.

PARÁGRAFO: Las autorizaciones para otorgar permisos o licencias, se harán conforme a los poderes de aprobación contemplados en las normas y procedimientos de CONEXOS para tal fin.

-

CAPÍTULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ARTICULO. 28. —Formas y libertad de estipulación:

1. 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.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. 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, ARTICULO. 18).

ARTICULO. 29. —Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, ARTICULO. 133).

ARTICULO. 30. —Salvo convenio por escrito, el salario devengado mensualmente por el trabajador se pagara quincenalmente en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese. (CST, ARTICULO. 138, num. 1°).

ARTICULO. 31. —El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, ARTICULO. 134).

CAPÍTULO VIII

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

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

ARTICULO. 33. —Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de CONEXOS, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO. 34. —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.

PARÁGRAFO: Los trabajadores están obligados a presentar los certificados de incapacidad para trabajar expedidos por la EPS o la ARL en el caso de accidentes laborales o de enfermedad profesional, los cuales serán los únicos aceptados por CONEXOS.

ARTICULO. 35. —Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos 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.

ARTICULO. 36. — El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y para la sanidad del

personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique que si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351 de 1965 artículo 7°, numeral 15.

ARTICULO. 37. - .—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 CONEXOS para prevención de las enfermedades profesionales, accidentes laborales y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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 Programa de Salud Ocupacional de CONEXOS, que la hayan comunicado por escrito, facultan a CONEXOS 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, ARTICULO. 91).

ARTICULO. 38.—En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el

mismo, reportando por escrito el accidente de trabajo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO. 39.—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe Inmediato, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, reportando por escrito el accidente de trabajo, según las disposiciones legales vigentes, quien indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO. 40. —CONEXOS y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en CONEXOS, deberá ser informado por CONEXOS a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO. 41. – CONEXOS, no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave

de la víctima, pues sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá a la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO. 42. - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto CONEXOS como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y 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, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado por CONEXOS, demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

Prescripciones de orden.

ARTICULO. 43. —Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de CONEXOS.
- 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 CONEXOS 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 y evitar los accidentes laborales.
- 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) Para los cargos que manejan dinero, dar cumplimiento estricto a los protocolos establecidos para su buen manejo y control.

CAPÍTULO X

Orden jerárquico

ARTICULO. 49. —El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

GERENTE
SUBGERENTES
JEFES DE ÁREA
COORDINADORES
SUPERVISORES

Los Coordinadores y supervisores; en caso de presentarse una situación laboral con un trabajador; realizarán las correspondientes investigaciones y averiguaciones, y reunirán todas las pruebas habladas y escritas, para que sirvan de prueba en el debido proceso y para que, de acuerdo al orden Jerárquico se impartan las sanciones correspondientes.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Gerente, Subgerente y el Jefe de Área y Coordinadores.

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años

ARTICULO. 50. —Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, ARTICULO. 242, ords. 2º y 3º).

ARTICULO. 51. —Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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

2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troquelado ras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO.—Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, ARTICULO. 243).

CAPÍTULO XII

Obligaciones y prohibiciones especiales para CONEXOS y los trabajadores

ARTICULO. 52. —Son obligaciones especiales de CONEXOS:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 26 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente 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.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
 9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, que ordena la ley.
 10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
 11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia por incapacidad médica 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.
 12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
 13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, ARTICULO. 57).

ARTICULO. 53. —Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta CONEXOS o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Ejecutar con la debida diligencia el trabajo que le hayan sido encomendado, dando el mayor y mejor rendimiento posible.
3. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar

delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

4. Efectuar una adecuada custodia y aseguramiento de la información de carácter confidencial, que por razón de la naturaleza de su cargo o el desempeño de sus funciones debe conocer evitando su filtración en perjuicio de CONEXOS.
5. Dar cumplimiento al Contrato de Trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones, así como a las funciones descritas en la respectiva guía ocupacional del cargo.
- 6.. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
8. Comunicar oportunamente a CONEXOS las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de CONEXOS.
10. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
11. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, ARTICULO. 58).
12. Aceptar y cumplir las instrucciones, procesos y procedimientos que

determine CONEXOS en forma general o particular.

13. Tener actualizados los documentos de identidad, licencias de conducción y todos aquellos que por disposición legal sanitaria o afines deban mantenerse vigentes durante el contrato de trabajo.
14. Recibir y tratar con la mayor cortesía, amabilidad, interés y actitud de servicio a todas las personas que lleguen a las diferentes dependencias, oficinas o áreas de CONEXOS solicitando algún servicio o información.
13. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, avería entre otros, que sufran las máquinas, vehículos o mercancías de CONEXOS o que estén a cargo de este.
14. Cumplir con sus compromisos económicos adquiridos dentro y fuera de CONEXOS y evitar el embargo de su salario.
15. Ejercer en su caso, el debido control de eficiencia y el rendimiento de sus colaboradores y su equipo de trabajo, aplicando y haciendo cumplir las funciones descritas en las guías ocupacionales, procesos, procedimientos e instrucciones, normas administrativas y demás aspectos relacionados con el Sistema de Gestión de Calidad y el mejoramiento continuo.
16. Hacer uso adecuado de la dotación de calzado y vestido de labor suministrado por CONEXOS.
17. Para aquellos trabajadores que tengan a su manejo y custodia dineros de la empresa o de terceros, deberán observar y cumplir cuidadosamente las normas y procedimientos de control para el debido cuidado de los mismos.

ARTICULO. 54. —Se prohíbe a CONEXOS:

1. 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:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta 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.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, ARTICULO. 59).

ARTICULO.55. —Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de CONEXOS o donde este prestaré sus servicios: dinero, útiles de trabajo, materias primas, mercancía de todo género, productos elaborados o activos fijos sin contar con la debida autorización.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Consumir en horas laborales bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes no recetadas por el médico tratante.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
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 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, ARTICULO. 60).
10. Usar medios de distracción durante el trabajo, tales como juegos, celulares, revistas u otros elementos similares.
11. Ocuparse durante las horas de trabajo en asuntos distintos de sus labores.
12. Llegar con retardo o no asistir al trabajo.
13. Abandonar el trabajo sin justa causa comprobada o sin permiso del respectivo superior.
14. Consumir la mercancía o apropiarse de elementos propiedad de CONEXOS o de sus clientes, sin previa autorización.
15. Ser autor, cómplice, auxiliar o encubridor de cualquier falla o delito que vaya contra CONEXOS, sus superiores o compañeros de trabajo.
16. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, mercancías, oficinas o lugares de trabajo.
17. Al personal que por razón de su cargo tenga manejo de dineros, hacer uso de estos para temas personales y posteriormente retornarlos.
18. Presentar documentos o comprobantes falsos y hacer enmendaduras o adulteraciones en estos mismos para cualquier efecto durante su relación laboral.
19. Ningún trabajador de CONEXOS, podrá aceptar dinero u obsequios de su personal a cargo como pago o gratificación de cualquier clase de favor o concesión recibida.
20. Los trabajadores no podrán negarse a permitir su requisa por parte del personal de vigilancia.

21. Atender en forma desatenta o descomedida a las personas que acuden a las diferentes dependencias, oficinas o puntos en donde se preste servicio, en procura de algún servicio o información.
22. Todo lo demás que resulta de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas, de las Leyes o Reglamentos Generales que expida o haya expedido CONEXOS.

CAPÍTULO XIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ARTICULO. 56. —DERECHO A SANCIONAR: Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones de orden, o de las obligaciones y prohibiciones legales, reglamentarias y contractuales del trabajador, que sean motivo justo para dar por terminado el Contrato de Trabajo, podrá ser sancionado por CONEXOS en la forma que determina este Reglamento a través de las personas facultadas para ello en el Artículo. 49.

ARTICULO 57. – SANCIONES DISCIPLINARIAS: Las sanciones disciplinarias que CONEXOS puede imponer a sus trabajadores son de tres tipos: Amonestación o llamado de atención verbal, llamado de atención escrito y suspensión del contrato de trabajo.

Para el efecto se adoptan las siguientes definiciones:

- Amonestación o Llamado de Atención Verbal: Advertencia privada que se hace al trabajador que cometiere por primera vez una falta leve, previéndole para que en lo sucesivo no se repita.

Este llamado de atención se documenta a través de un acta de compromiso que suscriben el jefe inmediato y el trabajador, luego de recibir la correspondiente retroalimentación.

El compromiso no se registra en la hoja de vida del trabajador, pero puede ser tomado como antecedente en caso de reincidencia.

- Llamado de Atención Escrito: Advertencia o amonestación escrita a un trabajador por cuanto éste a pesar de las indicaciones, correcciones y llamados de atención verbales, no cumple con las instrucciones, compromisos de mejora o viola alguna norma en forma que revista cierta seriedad.

Su imposición queda registrada en la hoja de vida del trabajador.

- Suspensión del Contrato de Trabajo: Suspensión de un trabajador de su cargo sin pago de sueldo y prestaciones sociales, por cuanto éste, a pesar de haber recibido llamados de atención escritos, por faltas que revisten cierta importancia, infringen la misma norma o comete falta de mayor gravedad.

Su imposición queda registrada en la hoja de vida del trabajador.

PARÁGRAFO: CONEXOS no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento o en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114

C.S.T), y además se tendrá en cuenta las normas que expida o haya expedido CONEXOS para una mejor orientación acerca del carácter formativo y constructivo de las medidas disciplinarias.

ARTICULO. 58.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a CONEXOS, por la primera vez llamado de atención verbal; por la segunda vez llamado de atención escrito; por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- b) La falta total al trabajo en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa valedera, cuando no cause perjuicio de consideración a CONEXOS, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y por la segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
- c) La falta al trabajo durante un (1) día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a CONEXOS, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, si ya ha sido sancionado.

ARTICULO. 59. —Constituyen faltas graves:

La ocurrencia de hechos que constituyen graves violaciones a los deberes y prescripciones de orden del trabajador; genera las sanciones contempladas en este reglamento y en el código sustantivo del trabajo, hasta la terminación de la relación laboral según sea la gravedad de la falta.

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez. b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez. c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave a juicio de CONEXOS, por parte del trabajador de las prescripciones del orden, obligaciones o prohibiciones contenidas en los capítulos IX y XII de este Reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Para aquellos cargos que por su naturaleza administren dinero de terceros y/o de CONEXOS, y estén bajo su responsabilidad, será falta grave todo descuadre presentado, de acuerdo a la cuantía y a la frecuencia con que se presenten en el ejercicio de su labor; se establecerá su condición de falta grave o leve para realizar su debido proceso.

ARTICULO.60.- PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS- GARANTIA DEL DEBIDO PROCESO.

a) **INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS:**

Cuando el trabajador realice una conducta con la cual se considere transgredido el Reglamento Interno de Trabajo, se procederá a efectuar una adecuada investigación de los hechos y circunstancias de modo, tiempo y lugar que lo rodearon y a recaudar si fuere el caso la prueba o pruebas pertinentes tales como testimonios, documentos, informes, entre otros.

b) SOLICITUD DE DESCARGOS:

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, las personas facultadas para ello en el Artículo 49 de este Reglamento deben solicitar los descargos al trabajador inculcado, directamente; y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización Sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

El debido proceso se aplicará tanto para las faltas que se aprecian como leves, como para las que revisten mayor gravedad.

c) TÉRMINOS PARA PRESENTAR DESCARGOS:

El trabajador dispondrá de tres (3) días hábiles para presentar descargos por escrito. Este término comenzará a contabilizarse a partir del día siguiente a su notificación.

El jefe inmediato dispondrá de un plazo máximo de cuatro (4) días contados a partir del día siguiente al recibo de los respectivos descargos, para definir la imposición o no de una medida disciplinaria.

d) PROCEDIMIENTO Y SANCIÓN POR FALTAS LEVES:

Se cumplirán los pasos previstos en los literales a,b y c de este artículo.

Para los trabajadores sindicalizados adicionalmente se aplicará lo previsto en la Convención Colectiva de Trabajo o Laudo arbitral. Si de la evaluación de los descargos se concluye que la falta es leve y los descargos no son justificativos, el Jefe Inmediato podrá imponer un llamado de atención verbal (documentado a través del acta de compromiso de mejora) o escrito.

e) PROCEDIMIENTO Y SANCIÓN POR FALTAS DE MAYOR GRAVEDAD

Se cumplirán los pasos previstos en los literales a,b y c de este artículo.

Para los trabajadores sindicalizados adicionalmente se aplicará lo previsto en la Convención Colectiva de Trabajo o Laudo arbitral.

Si de la evaluación de los descargos se concluye que la falta es de mayor gravedad y los descargos no son justificativos, el Jefe Inmediato podrá imponer una suspensión al contrato de trabajo.

“ARTICULO 112 C.S.T- Suspensión del trabajo. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado”.

f) NOTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN Y RECURSO DE APELACIÓN

El Jefe que disponga de aplicar una sanción disciplinaria consistente en un llamado de atención escrito o suspensión la comunicará por escrito al trabajador declarando la falta cometida, la norma o normas violadas y la sanción disciplinaria correspondiente.

El trabajador podrá apelar ante el inmediato superior de quien aplicó la sanción dentro de un término de dos (2) días hábiles contados a partir del día siguiente al recibo de la notificación de la sanción, quien tomará la decisión a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al día en que se haya interpuesto la apelación.

La decisión de este superior se considerara definitiva.

PARÁGRAFO: Si vencido el plazo de cinco (5) días el superior no ha comunicado su decisión se considera que la apelación ha sido fallida a favor del trabajador.

ARTICULO. 61. —No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, ARTICULO. 115).

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ARTICULO. 62. —Los reclamos de los trabajadores se harán ante El Jefe Inmediato, siguiendo el orden jerárquico indicado en el Artículo 49, quienes los oírán y resolverán con prontitud razonable, en justicia y con

equidad. Si el reclamante no fuese atendido o no se conformase con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, o en su defecto ante el Jefe de Gestión Humana de la compañía.

ARTICULO. 63. —Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato al que se encontrase afiliado.

PARÁGRAFO: En la empresa CONEXOS LOGISTICA S.A.S no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución

ARTICULO. 64.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por CONEXOS, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO.65. – En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, CONEXOS ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Realización de actividades con la participación de los trabajadores con el fin de:
 - a) Divulgar y aplicar los principios y valores de CONEXOS, para el mantenimiento de un clima laboral adecuado.
 - b) Aplicar mediciones de ambiente laboral y generar planes para su mejora.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere CONEXOS para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO. 66. – Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. CONEXOS tendrá un Comité de convivencia integrado de la siguiente forma:
POR LA EMPRESA: - Jefe Administrativo y Jurídico o su delegado.
Subgerente de proyectos o su delegado.
POR LOS TRABAJADORES: Dos (2) representantes.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formulara las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

- f) Atender las comunicaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este Comité se reunirá por lo menos cada dos meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité, realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XVI

Publicaciones

ARTICULO. 67. —Dentro de los quince (15) días siguientes de la aprobación entre Empleador y Trabajadores del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XVII

Vigencia

ARTICULO. 68. —El presente reglamento entrará a regir a partir de su publicación. (Artículo 17. Ley 1429 de 2010)

CAPÍTULO XVIII

Disposiciones finales

ARTICULO. 69. —Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XIX

Cláusulas ineficaces

ARTICULO. 70. —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, ARTICULO. 109).

Este reglamento regula las relaciones laborales mínimas entre la empresa y sus trabajadores, las no contempladas se regirán por las contenidas en el código sustantivo de trabajo.

Fecha Actualización: Febrero 8 de 2016

Dirección: Calle 68 No. 12-65

Ciudad: Bogotá D.C

Departamento: Cundinamarca.

Firmado en original por:

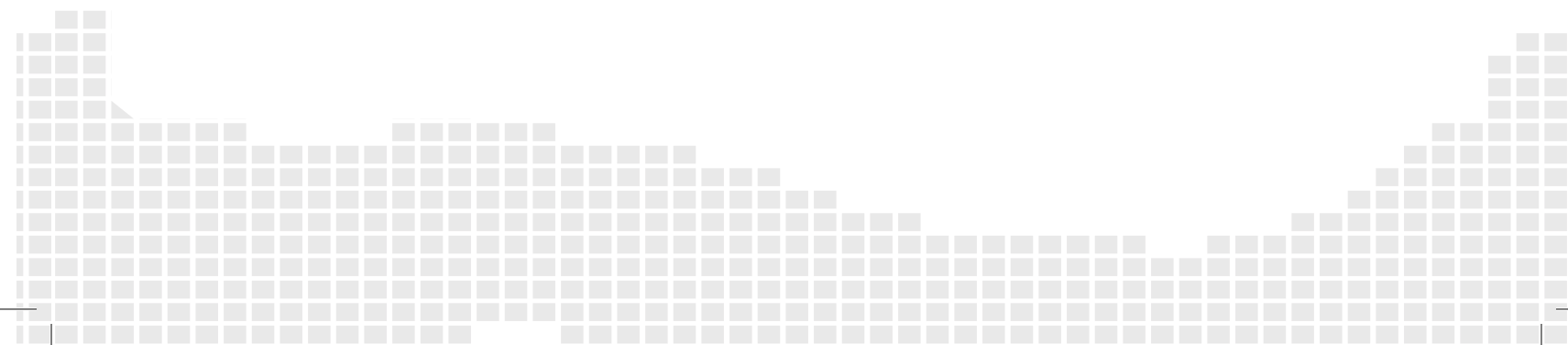
Julio Alberto Riaño Rodriguez

Representante Legal

CONEXOS Logística S.A.S.

Adriana A. Cifuentes
Jefe Jurídico y Administrativa

Jessica Paola Alarcón
Jefe de Gestión Humana



CONEXOS

LOGÍSTICA S.A.S

INFORMES

Calle 68 No. 12 - 65 PBX 742 3531

Bogotá - Colombia

www.conexoslogistica.com



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
BASC CERTIFIED
COLB00-00777



ISO 9001:2008
BUREAU VERITAS
Certification

No. CO240333