

 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 1 de 26	

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	RAZÓN DEL CAMBIO
25/09/18	1.0	Versión original, documento que se incorpora al SIG
15/06/20	2.0	Actualización logo ICONTEC
03/01/22	3.0	Actualización logo ISO 45001
03/01/23	4.0	Actualización logo IQNET
17/07/23	5.0	Actualización de acuerdo con la Ley 2101 de 2021 "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones"
31/08/23	6.0	Se adiciona la relación de todos los cargos existentes en la empresa
17/07/24	7.0	Actualización de acuerdo con la Ley 2101 de 2021 "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones" y la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 2 de 26	

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa CALIDAD TOTAL S.A.S con domicilio en la ciudad de Cúcuta (N. de S.), y dirección para notificaciones en la Calle 9 6E-76 Br La Riviera, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Dos (2) fotocopias de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Una (1) fotografía tamaño carné
- Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado de los últimos empleadores con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Hoja de vida
- Para el caso de trabajadores que hayan estado afiliados a seguridad social en periodos anteriores deben presentar: certificado de EPS, y certificado de fondo de pensiones
- Antecedentes judiciales Procuraduría, Contraloría y Policía Nacional
- Certificado de estado de cuenta del SIMIT de comparendo y multas.
- Libreta militar según sea el caso.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ARTICULO 4. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- La formación se recibe a título estrictamente personal;
- El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 3 de 26	

ARTICULO 5. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

1. Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.
3. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

Parágrafo: Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

ARTICULO 6. La empresa cumplirá con la cuota de aprendizaje, podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Si la Empresa ocupa entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

Parágrafo 1: Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada.

Parágrafo 2: Si la empresa ocupa menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

ARTICULO 7. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa.

En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 4 de 26	

ARTICULO 8. La empresa seleccionará los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos uno (1) y dos (2) del Sisbén.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

Parágrafo: Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTICULO 9. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. 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 éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C. S. del T.).

ARTICULO 11. 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 (Artículo 77, numeral primero C. S. del T.).

ARTICULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTICULO 13. 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 solo hecho, los servicios prestados por aquel a



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 5 de 26	

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 (Artículo 80, C. S. del T.).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo sexto, C. S. del T.).

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

DIAS LABORALES: De lunes a sábado.

CARGOS:

1. Personal de Oficina
2. Asistente de Gerencia
3. Auxiliar administrativo y afines
4. Auxiliar de almacén y compras
5. Auxiliar de Archivo
6. Auxiliar Contable
7. Auxiliar parque Automotor
8. Cafetería
9. Conductores de camionetas y vehículos pesados
10. Contadores
11. Coordinador de Contratación
12. Coordinador de Facturación y licitaciones
13. Coordinador de Nomina
14. Coordinador de Servicios
15. Coordinador del Servicio Integral
16. Coordinador HSEQ
17. Coordinador Seguridad Vial
18. Coordinadores y supervisores de producción y operación de instalaciones, mantenimientos y reparación mecánica y eléctrica
19. Coordinadores y supervisores de servicios generales, educación y salud
20. Coordinadores y supervisores financieros y operativos.
21. Cuidador
22. Directores y gerentes generales

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 6 de 26	

- 23. Ingeniero Ambiental
- 24. Jefe de Talento Humano
- 25. Jefe de Transporte
- 26. Aseadoras y fumigadores de oficina y hoteles

De lunes a viernes:

En la mañana De 8:00 A.M. a 12:00 M.

En la tarde De 2:00 P.M. a 6:30 P.M.

Sábado de 8:30 A.M. a 12:00 M.

Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos (2) secciones, con intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores.

El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

PARAGRAFO 1: JORNADA ESPECIAL. La empresa y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

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

PARAGRAFO 2: Con la entrada en vigencia de la ley 2101 del 2021 (15 de Julio de 2021), se aprobó una reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual, la cual, se aplicara de la siguiente manera: Transcurridos 2 años a partir de la entrada en vigencia de la ley se reducirá en 1 hora la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales, a partir del 15 julio de 2023; pasados 3 años desde la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales, en el mes de julio de 2024; a partir del cuarto año, se reducirán 2 horas cada año hasta llegar a las 42 horas semanales, en el 2025 - 2 horas, quedando en 44 horas semanales y en el 2026 - 2 horas, quedando en 42 horas; todo esto sin disminuir el salario de los trabajadores.

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a. m. y las 09:00 p. m. y trabajo nocturno es el comprendido entre las 09:00 p. m. y las 6:00 a. m. (Artículo 26, Ley 789/02.)

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 7 de 26	

ARTICULO 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (Artículo 159, C. S. del T.)

ARTICULO 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. del T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTICULO 19. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas 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 producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

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

ARTICULO 20. 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 18 de este Reglamento.

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

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 8 de 26	

reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARAGRAFO. 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 1990).

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical.

En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C. S. del T.).

ARTICULO 22. El descanso en los días domingos y los demás 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, modificado por el artículo 51 de la Ley 789/2002

ARTICULO 23. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C. S. del T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 24. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C. S. del T.).

ARTICULO 25. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C. S. del T.).

ARTICULO 26. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C. S. del T.).

ARTICULO 27. El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Para la compensación en dinero de vacaciones, en el caso de los numerales anteriores se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 28. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos 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 años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados,

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 9 de 26	

de confianza (Artículo 190, C. S. del T.).

ARTICULO 29. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 30. La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo quinto).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTICULO 31. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. (Este texto quedo condicionado de conformidad a la sentencia C.930 de 2009 de la Honorable Corte Constitucional).

CAPITULO VII

SALARIOS MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 32. Formas y libertad de estipulación.

1. La empresa 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.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 10 de 26	

- 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 legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Las exenciones de renta de factores salariales o prestacionales deben ajustarse a las disposiciones del estatuto tributario vigente.
- 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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
- El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 33. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por período mayores (Artículo 133, C. S. del T.).

ARTICULO 34. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C. S. del T.).

ARTICULO 35. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- 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.
- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C. S. del T.).

PARAGRAFO. Períodos de Pago. El salario se pagará por Quincenas o Mes Vencido.



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 11 de 26	

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 36. 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 riesgos profesionales y ejecución del SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 37. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS. y/o ARL., a través de la IPS., a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo de la empresa, sin perjuicio de las sanciones legales pertinentes.

ARTICULO 38. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 39. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones, recomendaciones y tratamiento que orden el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 40. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. 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 SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 41. En caso de accidente de trabajo, el trabajador debe informar de forma inmediata al superior directo o jefe de la respectiva dependencia quien ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y este informara al área de Seguridad y Salud en el trabajo, 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 E.P.S. y la A.R.L.



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 12 de 26	

ARTICULO 42. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato y/o a jefe de talento humano y al área de seguridad y salud en el trabajo que en todo caso debe ser en un término inferior a 2 días hábiles, a la empleadora, 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.

ARTICULO 43. 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 frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de la Protección Social establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 44. 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, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social, Decreto 1443 de 2014 expedida por ministerio del trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012, a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 45. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de Trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Ser verídico en todo caso.
- Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros y realizar



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 13 de 26	

tareas no asignadas por jefe inmediato o empleador.

- k) Es obligatorio para todo trabajador el uso de los EPP cuando la actividad laboral lo requiere.

PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (Artículo 126, parágrafo C. S. del T.)

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 46. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

1. Gerente.
2. Sub Gerente.
3. Jefe de Talento Humano.
4. Supervisor

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa quién ocupe el cargo de Gerente, Subgerente, Jefe de Talento Humano y Supervisor.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 47. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos 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 (Ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C. S. del T.)

ARTICULO 48. 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 o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibelios.
4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 14 de 26	

7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
8. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
9. Trabajos en máquina esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
10. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
11. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
12. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
13. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
14. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
15. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
16. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
17. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
18. 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.
19. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional 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 la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículos 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 15 de 26	

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 49. Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 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 transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la empresa le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
10. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 16 de 26	

238 del Código Sustantivo del Trabajo.

13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 50. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenas e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. 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.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico o lps en Seguridad y Salud en el trabajo o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C. S. del T.).
9. El trabajador de turno no podrá abandonar su trabajo y por lo tanto, continuará laborando hasta que llegué el que lo haya de reemplazar en el turno respectivo.
10. El trabajador para justificar los permisos concedidos, debe presentar la documentación que acredite el hecho.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 17 de 26	

11. Todo permiso deberá tramitarse por escrito ante la oficina de talento humano con una antelación por lo menos de dos días hábiles.
12. Acudir oportunamente en caso necesario a la respectiva IPS, EPS; por cuanto si el trabajador solicita los servicios a entidades o profesionales particulares, debe refrendar las incapacidades y demás prestaciones tanto económicas como asistenciales ante las entidades referidas; de lo contrario la empresa queda exenta de toda responsabilidad para con el trabajador y no está obligada a reconocer prestación alguna al trabajador.
13. Informar a la oficina de talento humano de las faltas disciplinarias que se cometan y tenga conocimiento por el ejercicio de sus funciones.
14. Toda cita médica debe informarse con la debida antelación a la oficina de talento humano y una vez haga uso de ella se debe presentar los soportes que justifiquen el uso de dicha cita.
15. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
16. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
17. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
18. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
19. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
20. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. Artículo 4o. de la Ley 1468 de 2011
21. Procurar el cuidado integral de su salud.
22. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
23. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas
24. Por los empleadores en este decreto.
25. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales. (Modificado ley 1562 de 2012 Art. 27).



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 18 de 26	

26. Participar en la prevención de los riesgos Laborales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales
27. Los pensionados por invalidez por riesgos Laborales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.
28. Los pensionados por invalidez por riesgos Laborales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos Laborales correspondiente, en el momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.
29. Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo.

ARTICULO 51. Se prohíbe a la empresa:

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 o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice y con las limitaciones en que en la misma se señale.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza y con las limitaciones que la misma señale.
 - d) En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de 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 7o. 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.



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 19 de 26	

9. Clausurar intempestivamente sus labores; si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e 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 éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 del CST.).

ARTICULO 52. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, igualmente consumir, distribuir e inducir al consumo de estas sustancias o bebidas en el desarrollo de sus funciones.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C. S. del T.).
9. Fumar en las instalaciones de la empresa y en especial en oficinas, en bodegas y en los demás lugares donde existan materiales inflamables.
10. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos que vayan en detrimento de la reputación, honra y dignidad de los trabajadores o directivos de la empresa.



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 20 de 26	

11. Promover en horas de trabajo tertulias, reuniones, mítines de cualquier carácter ya sean sociales, religiosos o políticos.
12. Cambiar el uso de los materiales, herramientas y equipos que la empresa facilite para cumplir con los trabajos encomendados.
13. Permitir el uso de los materiales, herramientas, equipos, elementos de identificación facilitados por empresa a terceras personas.
14. Laborar con herramientas y equipos defectuosos, que pongan en peligro su vida e integridad y la de terceras personas.
15. Realizar cualquier acto que atente contra la seguridad de las personas o sus bienes.
16. El trabajador está obligado a destinar el uso de la dotación que le suministre el empleador en las labores contratadas, de lo contrario el patrono se exime de hacerle entrega para el periodo siguiente

CAPITULO XIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 53. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y acoso sexual previstos en la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, 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.

ARTÍCULO 54. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Suministrar a los trabajadores información sobre la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dichas leyes, particularmente en relación con las conductas que constituyen o no acoso laboral, las medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual entre otras, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conveniente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 21 de 26	

hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

- d. Poner en conocimiento del comité de convivencia laboral, conductas específicas que pudiesen configurar acoso laboral, acoso sexual u otros hostigamientos en el trabajo, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes
4. Comité de convivencia laboral: Se crea el comité de convivencia laboral, como organismo responsable de la prevención y solución del acoso laboral, el acoso sexual u otros hostigamientos al interior de la empresa.
 5. Procedimiento interno de solución del acoso laboral o acoso sexual: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas y modalidades de acoso laboral y acoso sexual que eventualmente se presenten en la empresa, se establece un procedimiento interno para dar trámite y solución de quejas, modalidades y conductas que contribuyen o no al acoso laboral y/o acoso sexual, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria, señaladas en la ley para superarlas.
 6. Escenarios de participación de los trabajadores: Mediante la ejecución de reuniones o conversatorios con los trabajadores de forma individual o colectiva y en algunos casos confidenciales según proceda con el fin de escuchar y atender las ideas, sugerencias y preocupaciones formuladas por los trabajadores.
 7. Las demás que recomiende el comité de convivencia laboral y que a su juicio contribuyan en la prevención y eliminación de situaciones de acoso laboral y/o acoso sexual, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 8. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 55. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral y acoso sexual se establece el siguiente procedimiento interno en el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”
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 de las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y recomendaciones 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



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 22 de 26	

puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral y/o acoso sexual

- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten
 - e. Hacer las sugerencias que considere 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 concurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las comunicaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006 y el artículo 16 de la ley 2365 de 2024 sobre la implementación de campañas inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
 - h. Organizar sesiones de formación sobre el acoso sexual, sus efectos y formas de prevención, dirigidas a todos los colaboradores.
 - i. Llevar a cabo charlas periódicas para informar sobre las políticas relacionadas con el acoso sexual, los derechos de los empleados y los recursos disponibles.
 - j. Desarrollar y comunicar un código de conducta claro que fomente el respeto y la dignidad en el entorno laboral.
 - k. Iniciar campañas de concientización que utilicen carteles, folletos y correos electrónicos para destacar la importancia de mantener un ambiente libre de acoso.
 - l. Establecer espacios confidenciales donde los empleados puedan compartir sus preocupaciones o experiencias sin miedo a represalias.
 - m. Realizar encuestas periódicas para evaluar el clima laboral y detectar problemas relacionados con el acoso, proponiendo mejoras necesarias.
 - n. Crear y difundir un protocolo claro y accesible para que los empleados puedan denunciar casos de acoso sexual.
 - o. Ofrecer servicios de mediación para solucionar conflictos y tensiones antes de que se agraven.
 - p. Monitorear la gestión de denuncias para asegurar que se implementen las acciones adecuadas, respetando la confidencialidad.
 - q. Realizar revisiones periódicas de las políticas y procedimientos relacionados con el acoso sexual para garantizar su actualización y eficacia.
3. Este comité se reunirá trimensualmente o cuando exista una queja y designará un presidente y un secretario ante quién podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurativas 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 y/o acoso sexual, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; constituirá con tales personas la recuperación de tejido conveniente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 23 de 26	

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios y trabajadores competentes de la empresa, para que adelantes 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 quién se considere víctima de acoso laboral y/o acoso sexual para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024

ARTICULO 56. TRAMITE Y SOLUCION DE QUEJAS DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL

A nivel correctivo el comité de convivencia laboral dará trámite y solución de quejas relacionadas con el acoso laboral y/o acoso sexual siguiendo lo establecido a continuación:

- a. Radicación de quejas: El trabajador podrá interponer sus quejas mediante comunicación escrita a través del correo electrónico sst@calidadtotalsas.com - Acoso laboral y/o acoso sexual. El comité en pleno debe pretender por garantizar la confidencialidad en el proceso.
- b. Recepción de quejas, conocimiento y revisión de éstas por parte del comité. El comité procederá a verificar la información de la queja, revisando si las conductas se consideran modalidades y/o conductas que constituyan acoso laboral y/o acoso sexual.
- c. Respuesta y aspectos probatorios: Revisada la queja, el comité le hará saber al interesado mediante escrito confidencial en el cual podrá concluir si el asunto corresponde o no a un caso de acoso laboral y/o acoso sexual. Si la conclusión es que el asunto encaja dentro del acoso laboral y/o el acoso sexual, el comité procederá a dar trámite a la queja verificando los hechos con las pruebas del caso y circunstancias en que los hechos han ocurrido.

Por ello, se podrá 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. Posteriormente se citan conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia. Las sesiones probatorias deberán hacer saber tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral.

- d. Decisión y seguimiento al cumplimiento de compromisos: Los miembros del comité de forma conciliatoria emiten la decisión y/o recomendaciones que busquen la adecuada solución para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración y la comunicación por escrito a las partes involucradas, así como, a las diferentes dependencias de la empresa que corresponda y/o a la gerencia cuando fuese el caso. Estas quejas deberán ser respondidas en lo posible en un término máximo de dos meses, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. Finalmente, el comité en reunión solicitará los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.



 NIT 907.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 24 de 26	

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja a la gerencia para cerrarlo, sino se logra lo anterior, el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo de la dirección territorial donde ocurrieron los hechos.

CAPITULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 57. 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 (Artículo 114, C. S. del T.).

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

- El retardo hasta de diez (10) Minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida; por la segunda vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- 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.
- 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.
- La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- El no reportar los accidentes de trabajo según procedimiento y en el periodo exigido por ley (2 días hábiles) implica suspensión al trabajo por 3 días.

ARTICULO 59. Constituyen faltas graves:

- El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 25 de 26	

- e) No uso y mantenimiento adecuado de los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo. Por segunda vez.
- f) Realizar tareas diferentes a las dadas por jefe inmediato o empleador. Hasta dos veces.
- g) Presentarse a laboral bajo efectos de sustancias psicoactivas
- h) Incumplimiento de recomendaciones medico laborales
- i) Cuando ocurra un accidente laboral, luego de que se realice la investigación del accidente y se dictamine por el comité investigador que la causa principal del accidente fue por falta de autocuidado integral, se sancionara al trabajador con el descuento de 2 días laborados.

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

ARTICULO 60. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa deberá oír al trabajador inculpado directamente, quién además deberá estar asistido por dos compañeros de trabajo.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 C. S. del T.) y se garantizará el cumplimiento pleno de las garantías del debido proceso y el derecho de defensa.

PARAGRAFO 1.- Si el caso lo amerita y resulta pertinente y necesario, oído los descargos se decretarán y practicarán las pruebas que solicite el trabajador inculpado, dentro de los tres días siguientes y se adoptara la decisión escrita a que haya lugar.

ARTICULO 61. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 C. S. del T.).

CAPITULO XV

RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 62. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de jefe de talento humano quién los oír y resolverá en justicia y equidad.

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 respectivo si lo hay.

PARAGRAFO. En la empresa **CALIDAD TOTAL S.A.S.**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 17/07/24	Versión 7.0
	REGLAMENTO DE TRABAJO		Página 26 de 26	

CAPITULO XVI

PUBLICACIONES

ARTICULO 64. A partir de la vigencia el presente reglamento se fijará en cartelera para conocimiento de cada uno de los trabajadores.

CAPITULO XVII

VIGENCIA

ARTICULO 65. El presente reglamento entrará a regir a partir del 31 de agosto de 2023 de conformidad con lo preceptuado en el decreto ley 1429 de 2010.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 66. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya mantenido la empresa.

CAPITULO XIX

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 67. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C. S. del T.).

San José de Cúcuta, 17 de julio de 2024

MARTHA CASTELLANOS DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268

