

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S

CAPITULO I

ARTÍCULO 1º.- El presente es el reglamento interno de trabajo es prescrito para las oficinas y demás dependencias actualmente existentes y las que posteriormente se instalen, por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S** con domicilio en la **Carrera 6 No 27-10 piso 6** en Bogotá - Cundinamarca 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 los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2º.- Quien aspire a desempeñar un cargo en **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos, advirtiendo que debe cumplir con los requisitos y el perfil definidos por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**

- a) Cédula de ciudadanía.
- b) Certificado del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- c) Hoja de vida actualizada

NOTA: SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S establecerá procedimientos internos que garanticen la vinculación de personas idóneas para cada cargo.

SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión de formatos o cartas de solicitud de empleo, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (art. primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art.43 C.N.; Art. primero y segundo convenio No. 111 de la OIT., Resolución número 4050 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Artículo 22 decreto reglamentario 559 de 1991), ni la libreta militar (Artículo 111 decreto 2150 de 1995), lo que no obsta para que el trabajador certifique por escrito tener definida su situación militar de acuerdo a la Ley 1780 de 2016.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3º.- SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto, apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (Artículo 76 CST).

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

ARTÍCULO 5º.- El periodo de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6º.- Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y por cualquiera de las partes, sin previo aviso; sin embargo, si transcurrido el periodo de prueba y el trabajador continúa al servicio del empleador expresa o tácitamente, se considerará regulado por lo estipulado en el contrato.

Los trabajadores en periodo de prueba, gozan de todas las prestaciones sociales de ley (Artículo 80 CST).

CAPITULO 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 mes y de índole distinta a las actividades normales de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario y demás prestaciones sociales, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6º CST).

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8º.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores son

Personal administrativo:

	Días	Hora de entrada	Hora de salida	Descanso
1	De Lunes a Viernes Ocasional Sábados	7:45 am	5:30 pm	Almuerzo: 45 minutos Descanso: 15 minutos

***Nota.** Los horarios establecidos para el personal de planta pueden variar en común acuerdo entre las partes para atender los requerimientos, dentro de las 47 horas semanales, dicha jornada está en armonía con lo expedido en la ley N° 2101 de 2021.

Parágrafo 1. El personal misional tendrá los horarios que les sean designados por las empresas usuarias, los cuales estarán con la jornada ordinaria laboral de 47 horas semanales.

Nota: Sin perjuicio de que se modifiquen o adopten otros horarios de acuerdo con las necesidades del servicio, sin superar la jornada máxima establecida por la Ley, se dará aviso oportuno a los trabajadores y se incorporará si son definitivos, en el presente reglamento.

Parágrafo 2: La hora de almuerzo para los diferentes horarios, oscilará entre las 12:30 p.m. y 2:00 p.m. Salvo casos especiales de necesidad para apoyo del servicio o afines.

ARTÍCULO 9º.- Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho horas, o en más de cuarenta y siete horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas no exceda de las cuarenta y siete horas a la semana. Esta aplicación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 165 CST).

Parágrafo 1. Jornada Especial: Si la empresa establece nuevas actividades en el futuro, podrá acordar con los trabajadores, 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) horas a la semana; (Artículo 51. Ley 789 de 2002 modificadorio del inciso primero del literal c) Artículo 161 del CST subrogado por el Artículo 20 de la Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) 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.

Parágrafo 3. En éste, 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, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 09 p.m. (Artículo 2 de la Ley 1846 del 2017)

Parágrafo 4. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Artículo 20, literal C, Ley 50 de 1990).

Parágrafo 5. La política de desconexión laboral estará socializada con el personal como lo establece la ley 2191 de 2022, definiendo las directrices que permitan tanto a la empresa, como a los trabajadores, reconocer las condiciones de dicho derecho.

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 10º. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 1 Ley 1846/2017 que modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

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

ARTICULO 12º.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo (Art. 47 Decreto 205 de 2003) o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 13º.- 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 prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (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 algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 14º.- El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el período siguiente (Art. 134, ord. 2 del CST).

PARAGRAFO: SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno a sus trabajadores, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 15º.- SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S, 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 que integran el presente capítulo 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.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas días, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Art. 22 ley 50 de 1990).

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

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 16º.- 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 trasladarán 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 originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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 el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo 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. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

Parágrafo 3. 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.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

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

ARTICULO 17º.- El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 18º.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se

remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 CST).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 19°.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, CST).

ARTICULO 20°.- La época de las vacaciones debe ser señalada por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 CST).

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

ARTICULO 22°.- Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones de acuerdo con el artículo 20 de la ley 1429 de 2.010 que modificó parcialmente el artículo 189 del CST; por acuerdo entre el Empleador y el trabajador, se autoriza la compensación en dinero hasta de la mitad de las vacaciones, previa solicitud escrita del trabajador. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año de servicio cumplido y proporcionalmente por fracción de año. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos o personal de confianza (Artículo 190 CST). En todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base para su liquidación, el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, CST).

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas 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 (Artículo 189 CST).

ARTICULO 23°.-

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- 2° Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
- 3° La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de los de la residencia de sus familiares. (Artículo 190 CST).

PARAGRAFO: El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones, puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, Si este no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho, la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones (Artículo 191 CST).

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°.- 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 1.967, artículo 5°).

PARAGRAFO 1. 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, párrafo, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2. Para los efectos de disfrute de vacaciones, el día sábado se contabiliza como día no hábil para todos los trabajadores que laboren el día sábado dentro de su jornada de trabajo.

PERMISOS

ARTICULO 26°.- SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen su funcionamiento.

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, otorgando 2 días por calamidad.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en

horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, (Numeral sexto, Artículo 57 CST).

Así mismo **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. (Ley 1280 de 2009).

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley (Ley 2114 de 2021) o a las 20 semanas en caso de parto múltiple.

Conceder al trabajador por licencia de paternidad catorce (14) días conforme lo establece la ley 2114 de 2021 que modifico el art. 236. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya cotizado como mínimo treinta y seis (36) semanas previas al reconocimiento de la licencia (Ley 755 de 2002, Sentencia C-174 de 2009 y Sentencia C – 663 de 2009.)

La Licencia parental compartida podrá ser distribuida por los padres conforme lo establece la ley y notificando dentro de los tiempos al empleador conforme a la ley 2114 de 2021.

PARAGRAFO 1. SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S, en pro de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1857 de 2017, la cual adopta medidas de protección a la familia; la compañía otorgará a los trabajadores, un (1) descanso remunerado cada seis (6) meses, con la finalidad que sea destinado al disfrute con su núcleo familiar.

En caso de considerarlo, **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, podrá determinar el día que será otorgado dicho permiso o como un acuerdo con el trabajador.

ARTÍCULO 27. Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

1) Realizar la correspondiente solicitud ante su jefe inmediato y/o ante la gerencia de recursos humanos cuando el caso aplique.

- 2) Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
- 3) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.
- 4) Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la constancia de incapacidad de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico o la presentación de un triage. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación al empleador, salvo los casos de urgencias médicas.

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 28°.- Formas y libertad de estipulación

1. **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. 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 a treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional, quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. 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%).

5. 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 1.990).
6. En caso de pactar pagos no salariales, estos se enmarca dentro de lo que dispone Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 128 “No constituyen salario (...) los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie(...)”. Como consecuencia de lo anterior, cualquier valor que reciba el TRABAJADOR por dicho concepto no será factor prestacional, es decir, no tendrá efecto en la base para el cálculo de las vacaciones, primas, cesantías e intereses sobre cesantías. Dicho valor no hará base para el cálculo de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -CPPS-, únicamente será considerado a efectos de lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010.

ARTICULO 29°.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado con período mayores (Artículo 133 CST).

ARTICULO 30°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios pactados, las prestaciones, vacaciones o indemnizaciones que se causen a favor del trabajador, o cualquier otra suma que la empresa le debiere al empleado, se pagará directamente a través de una consignación o transferencia, que haya reportado como cuenta de ahorros para nómina del empleado. (Artículo 138, numeral primero, CST).

ARTICULO 31°.- El salario se pagará directamente al trabajador o, en caso de fallecimiento, a sus herederos previa realización de los edictos ordenados por ley:

Parágrafo 1. El salario se pagará quincenalmente.

Parágrafo 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 (Artículo 134 CST).

ARTÍCULO 32°.- SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S, pagará al trabajador mediante consignación en la cuenta de nómina reportada por éste al inicio de su contrato, el salario correspondiente al trabajo realizado.

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 33°.- Es obligación del empleador 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 seguridad y salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador de acuerdo con las normas establecidas para tal fin.

ARTICULO 34°.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S o la A.R.L. a las que estén afiliados y a través de las IPS correspondientes. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 35°.- 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 necesario para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediato aviso al Consorcio o su representante.

SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S, no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. (Artículo 221 CST).

PARÁGRAFO PRIMERO. En los eventos en que el trabajador este en una modalidad de vinculación distinta a la presencial, dichos eventos que se puedan presentar entre ellos dentro del domicilio del trabajador se evaluarán si las causas que generaron el evento están asociadas a su labor.

ARTÍCULO 36°.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S,** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Artículo 55 Decreto 1295 de 1994).

PARAGRAFO 1°: 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 de los programas de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización de Ministerio de Trabajo (Art. 47 Decreto 205 de 2003), respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2.012).

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 la empresa o la ARL, para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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, informando el mismo

En los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2.012 ante la E.P.S. y la A.R.L. respectivas.

ARTICULO 39°.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, a su representante, o a quien haga las veces de jefe de área de Gestión Humana, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto por la normatividad legal vigente. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad, si la hubiere.

ARTÍCULO 40°.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Las entidades administradoras de riesgos laborales, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales conforme lo exige la legislación de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de enfermedad profesional.

El Ministerio del Trabajo, establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (Artículo 61, Decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2.012)

ARTICULO 41°.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y a la ley 1562 de 2.012, del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARAGRAFO 1º: SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S, no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

PARAGRAFO 2º: De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 42º.- Los trabajadores **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, 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 la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso
- h) 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.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y
- j) 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.
- k) Acatar los procedimientos legalmente establecidos en la ejecución de las tareas laborales que realicen.
- l) Dar cabal cumplimiento a las políticas y/o protocolos que establezca la compañía en pro del cuidado de los trabajadores.
- m) Notificar en un término no mayor a 48 horas la incapacidad que presente y radicar copia de la misma para el respectivo tramite.

n) Notificar por medio de comunicación válido (correo electrónico de la compañía, correo certificado y/o canales de comunicación establecidos por el empleador) los cambios que realice de EPS de manera unilateral, por medio virtual o directamente en las entidades de salud diferente a la registrada por EL EMPLEADOR al inicio de su contrato en un término no mayor de 48 horas.

o) En caso de presentar licencia de luto, calamidad doméstica, entre otras situaciones atípicas, deberá informar al inicio de la jornada o en un término no mayor de 24 horas, al EMPLEADOR.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 43°.- El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, es el siguiente:

1. Junta Directiva
2. Gerente General
3. Gerente Administrativo y Financiero
4. ETC

PARÁGRAFO: La facultad para imponer sanciones o firmar documentos (contrato, otrosí, etc) está reservada al Gerente General o a quien haga sus veces sin perjuicio de la delegación que se efectúa a los Gerentes, Jefes, Coordinadores y/o ejecutivos los cuales son representantes del empleador en las empresas usuarias y el personal misional, la cual puede ser encomendada de manera verbal por el Gerente General.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 44°.- SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S, no permitirá por ningún motivo contratar personal menor de 18 años, salvo que por disposición legal o reglamentaria sea necesario vincular personal que aún no haya cumplido la mayoría de edad.

Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años 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. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores

peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del CST)

ARTÍCULO 45º.- Los menores no podrán ser empleados para realizar trabajos que impliquen peligro, que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica, de esta forma no podrán ser empleadas en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos en temperaturas anormales, en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x o que impliquen exposiciones a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
4. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
5. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes patógenos.
6. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas e inflamables.
7. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
8. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
9. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
10. Las demás que señalen en forma específica los Reglamentos del Ministerio del Trabajo.

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 expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

5. 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.
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, de 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 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, troqueladoras, 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 vidriado 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 en 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 agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

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

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo (Art. 47 Decreto 205 de 2003), o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser 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. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

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 (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 46°.- Son obligaciones especiales de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S,**

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 profesionales 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 este Reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, 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 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.

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 de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores 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 las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste 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. Otorgar los descansos remunerados entre ellos el día de la familia, así como los que sean establecidos por autoridad competente.

15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, concederá en los términos de ley, las respectivas licencias de paternidad y de luto a sus trabajadores que obtengan este derecho.

16. Establecer todos los protocolos que estén a su cargo en pro de cuidar la salud del personal de la compañía.

ARTÍCULO 47°.- Son obligaciones especiales de los trabajadores de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S,**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S,** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo o permitir que terceros tengan acceso a información que tenga carácter reservado, especialmente sobre las cosas 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 riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Informar al Área de Gestión Humana su domicilio, dirección, teléfono y demás datos de contacto, e informar oportunamente los cambios que al respecto se susciten en un término no mayor a 48 horas de este. Así como mantener actualizada la información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular, email. En consecuencia, cualquier comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a este, si se remite por correo electrónico en un término no mayor a 48 horas.

9. Acatar y ejecutar en debida y estricta forma las políticas de seguridad de la información trazadas para **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**

10.- Acatar y ejecutar las políticas de especial custodia y seguridad aplicables a la prestación del servicio a los archivos custodiados y administrados por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**

11.- A guardar el respeto por la información confidencial que reciba directamente o a través de terceros.

12.- A mantener la información confidencial en estricta reserva y restringir la revelación de la misma, incluso compañeros de trabajo que no tengan la necesidad de conocerla para los propósitos de su trabajo y a suministrar la información a aquellas personas que la requieran para el buen desempeño de las funciones, y solo hasta el límite necesario de su conocimiento.

13.- A no extraer información de las oficinas de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S y/o de los programas a los cuales tenga acceso**, en medios físicos, impresiones, USB, CDS, medios magnéticos, correos electrónicos o por cualquier otro medio conocido o por conocerse.

14.- A abstenerse de llevar o traer sus equipos de cómputo, tabletas y demás medio tecnológicos personales o dispositivos de conexión a internet, sin autorización previa.

15.- A prestar sus servicios de manera exclusiva con **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, hasta la finalización de su contrato, en los contratos que se realicen en jornada completa. Salvo autorización del jefe inmediato, siempre que no se presente conflicto de intereses.

16.- Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en sus condiciones laborales.

17.- Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.

18.- Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y, efectuar las prácticas y los trabajos que le notifique. Asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

19.- Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación y entrenamiento organizados por la empresa dentro de la jornada laboral y fuera de ésta, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

20. - Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre la empresa, en señal de recibo o por correo electrónico.

21.- Permitir la práctica y asistir, a los controles que implemente la empresa, tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas,

22.- Notificar por medio de comunicación válido (correo electrónico de la compañía, correo certificado y/o canales de comunicación establecidos por el empleador) los cambios que realice de EPS de manera unilateral, por medio virtual o directamente en las entidades de salud diferente a la registrada por

SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S, al inicio de su contrato en un término no mayor de 48 horas.

23.- En caso de presentar licencia de luto, calamidad doméstica, entre otras situaciones atípicas, deberá informar al inicio de la jornada o en un término no mayor de 24 horas, al **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**.

ARTÍCULO 48°.- Son también obligaciones de los trabajadores:

1. Cumplir con diligencia, eficiencia y eficacia, las funciones que les sean encomendadas.
2. Dar pleno rendimiento en el desempeño de su trabajo y laborar de manera efectiva la jornada reglamentaria.
3. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general y para evitar o descubrir maniobras indebidas que pueda efectuar algún trabajador.
4. Observar estrictamente lo establecido por la empresa en la solicitud de permisos.

En cualquier caso justificar el motivo de su ausencia, dando aviso previo a su jefe inmediato o a quien corresponda allegando la demostración respectiva.

5. Portar en una parte visible el carné de identificación de la empresa, y presentarlo en todas las ocasiones que le sea solicitado por razones de tramitación, informe, o de cualquier control para entrar o salir de alguna dependencia. El carné debe conservar las características conforme fue entregado por la empresa. Por tanto, queda prohibida cualquier adulteración o modificación al mismo.
6. Asistir con puntualidad y aprovechar los cursos especiales de entrenamiento, capacitación o perfeccionamiento, organizados o indicados por la empresa, dentro o fuera de su recinto.
7. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por la empresa.
8. Usar de manera adecuada la dotación, vestido de labor, elementos de protección personal y seguridad que le suministre la empresa.
9. Abstenerse de ejecutar cualquier acto u omisión que pueda causar la suspensión o perturbación injustificada del servicio, o que implique abuso o exralimitación en las funciones del cargo, o así mismo el incumplimiento de las obligaciones de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**
10. Acatar las instrucciones, programas, procedimientos, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados por la empresa en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

11. Informar en un tiempo no mayor de 48 horas su incapacidad desde el momento de la emisión, para lo cual deberá adjuntar los soportes de la misma.
12. Notificar al empleador en un tiempo no mayor de 24 horas, los cambios que realice a la cuenta bancaria reportada a la compañía.
13. Notificar al empleador los cambios de correo electrónico, domicilio y/o teléfono que realice y que sea diferente al reportado a la compañía.
14. Es obligación del colaborador notificar los cambios que realice de su EPS al empleador en un término no mayor a 48 horas de su registro.
15. Cumplir a cabalidad con las políticas y/o protocolos que imparta la compañía en pro de salvaguardar la integridad, salud y bienestar de los trabajadores.
16. Cumplir con los deberes y obligaciones señalados en este reglamento.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 49°.- Se prohíbe a SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones 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 de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) De acuerdo con la Ley 1527 de 2.012 y Ley 1902 de 2018, se tendrán en cuenta lo preceptuado en ellas en cuanto a órdenes de descuento por libranzas.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - e) En caso de convenio con cooperativas y/o entidades financieras, la empresa podrá hacer los descuentos de sumas dineradas previamente autorizados por los empleados, para ser consignados en la cuenta que la entidad ha indicado en el contrato firmado por las dos partes y se compromete a entregar un extracto mensual a los empleados con el fin de dar a conocer el saldo vigente de sus aportes.
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 caracteres religiosos o políticos 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 de Trabajo signos convencionales que tienden 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 el establecimiento. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrado. 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 CST).

ARTICULO 50°.- Se prohíbe a los trabajadores de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S,**

1. Sustraer de las instalaciones de la empresa, los útiles de trabajo, las materias primas, insumos, productos elaborados, títulos, valores o documentos, sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, consumirlas o incitarlas a consumir en dicho sitio.
3. Ingresar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o a lugares externos a éste en actividades organizadas por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S,** a excepción de las que, con autorización legal, pueda portar el personal de vigilancia.
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 dolosa o culposamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, fondos, cadenas, pirámides y similares en los lugares de trabajo, salvo las actividades con fines sociales o de bienestar programadas por la empresa.
7. Efectuar cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Fumar en las oficinas o sitios cerrados, salvo en los lugares específicos determinados para éste efecto por el empleador.
10. Solicitar o recibir cualquier clase de lucros o dádivas provenientes directa o indirectamente del usuario del servicio o cualquier persona que tenga interés en la gestión.
11. Promover, incitar, organizar y participar en la realización de mítines en las instalaciones de la empresa, dentro o no de su turno de trabajo.
12. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo, abandonarlo antes de la hora que termina su jornada sin permiso de la empresa o dificultar o impedir el trabajo de otros compañeros.
13. Discutir o promover discusiones dentro de las instalaciones de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, en horas laborales, sobre asuntos relacionados con política, religión u otro tema, que perturbe el normal funcionamiento de las labores.
14. Vender o comercializar mercancías, loterías, chance, alimentos y/o combustibles u otros objetos, y jugar dinero dentro de las instalaciones de la empresa salvo las actividades de bienestar programadas por la empresa.
15. Dormir en el trabajo.
16. Retirarse del sitio del trabajo sin que haya culminado su respectiva jornada laboral, sin causa justificada a juicio del empleador.
17. Cambiar el turno de trabajo sin autorización previa de la empresa.
18. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, sin previa autorización.
19. Adulterar las tarjetas y/o planillas de control de tiempo de entrada y salida, si las hubiere o el mecanismo dispuesto por la empresa para tal fin, realizar la marcación o registro por otro trabajador, o no realizar la marcación o el registro a la hora de entrada o salida del respectivo turno.

20. Permanecer en las instalaciones de la empresa en horas distintas a las de su jornada de trabajo sin permiso u orden superior o sin justificación alguna.
21. Entrar a sitios o áreas restringidas, sin autorización.
22. Guardar las herramientas o materiales e implementos de trabajo en lugares distintos a los destinados para el efecto.
23. Dejar de cubrir los materiales o las máquinas al finalizar la jornada de trabajo, con las cubiertas que la empresa destine para ello.
24. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignados.
25. Fijar, remover, dañar o distribuir información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase dentro de las instalaciones de la empresa, sin previa autorización, o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.
26. Hacer afirmación falsa, maliciosa y/o malintencionada sobre **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, sus trabajadores o personal vinculado, productos o servicios.
27. Ejecutar labores remuneradas para terceros, dentro de la jornada laboral, sin autorización de la empresa.
28. Mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, tóxicos, explosivos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante.
29. Comer en las horas de trabajo, salvo indicación médica.
30. Solicitar el pago de cuentas, o de planillas de trabajo suplementario, horas extras, dominicales o festivos, recargos nocturnos, o viáticos no causados, que no correspondan a la realidad.
31. Utilizar la papelería y los medios de comunicación de la empresa con fines inapropiados.
32. Destruir, dañar o retirar de los archivos físicos y/o magnéticos, documentos de la empresa o dar a conocer cualquier información contenida en ellos, sin autorización expresa de la misma.
33. Distribuir periódicos, volantes, circulares o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la empresa.
34. Fijar papeles y carteles o escribir en muros internos o externos de la empresa sin previa autorización.
35. Transportar en los vehículos de la empresa, personas u objetos ajenos a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, sin previa autorización.
36. Manejar vehículos de la empresa o contratados por esta o puestos a su servicio sin licencia de conducción y otros documentos vencidos, o con obligaciones pendientes por pagar por concepto de multas o comparendos.

37. Permitir que los vehículos de la empresa sean maniobrados o conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.
38. Por razones de seguridad, introducir en, y/o dejar o retirar bienes muebles de las instalaciones de la empresa o de los parqueaderos habilitados por esta. En aquellos sitios donde esta situación se permita, se deberá revelar el contenido y cumplir el procedimiento correspondiente.
39. Permitir que otro trabajador o que un extraño use su carné de identificación o usar un carné ajeno.
40. Permitir que personas ajenas a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, utilicen la dotación o el vestido de labor, entregado por la empresa.
41. Comprar o vender a sus compañeros de trabajo la dotación, el vestido de labor, los elementos de protección personal, los útiles e implementos de oficina y demás suministros que provea la empresa.
42. Haber presentado cualquier documento o información falsa, enmendada o no ceñida a la estricta verdad, para la admisión a la empresa, o en oportunidad posterior.
43. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos y elementos de la empresa.
44. El empleo o uso de los medios informáticos que en razón de la labor, hayan sido puestos en su conocimiento, custodia, administración o uso, absteniéndose en especial de:
 - a. Realizar actividades criminales.
 - b. Realizar negocios personales.
 - c. Obtener acceso no autorizado.
 - d. Diseminar cadenas de mensajes no autorizados.
 - e. Transmitir mensajes amenazantes.
 - f. Usar cualquiera de los medios informáticos, y en especial el correo electrónico de la empresa para distribuir, ver, bajar, almacenar, guardar o reenviar material que contenga información sexualmente explícita o material ofensivo.
 - g. Distribuir de manera no autorizada documentos internos de la empresa.
 - h. Divulgar, información de la empresa que no sea verídica o que tenga carácter reservado o confidencial que no permita su libre circulación.
45. Las demás que resulten de la naturaleza misma del contrato y de las disposiciones legales vigentes, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la empresa.

46. Hacer uso del teléfono celular durante la jornada laboral (personal de atención al cliente)
47. Cumplir con el manual de procedimientos y responsabilidades del cargo asignado
48. Realizar labores que no sean ordenadas por el jefe inmediato.
49. Enviar correos o requerimientos fuera de la jornada laboral sin estar previamente autorizados por el jefe inmediato. Afectando el derecho a la desconexión laboral del personal conforme a la ley 2191 de 2022.
50. Presentar por fuera del término máximo de 48 horas siguiente a la generación de esta, las incapacidades que emita la EPS donde se encuentra inscrito el trabajador.
51. Respetar y acatar el reglamento interno de trabajo de la usuaria y usar adecuadamente y en debida forma los elementos de protección personal entregados por la usuaria.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 51°.- Las sanciones establecidas en **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, son y no podrán imponer a sus trabajadores sanciones diferentes:

- 1.- Llamado de atención verbal
- 2.- Llamado de atención escrito.
- 3.- Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.
- 4.- Suspensión al trabajo, la primera hasta por 8 días y la segunda hasta por dos meses

PARÁGRAFO PRIMERO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas se determinará atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la Empresa
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTICULO 52°.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo o la ausencia injustificada, el no presentarse al trabajo durante su jornada o cuando así lo solicite el empleador, el engaño, la mentira en cualquiera de sus formas, la disculpa, el uso inadecuado de los insumos o útiles de trabajo, la imprudencia, la imprevisión, implican por primera vez, el uso de cualquiera de las

sanciones previstas en el artículo anterior debidamente calificadas por los responsables de imponerlas.

- b) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PARÁGRAFO PRIMERO. La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

PARÁGRAFO TERCERO. La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. La empresa podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XVII del presente reglamento. La empresa escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de estas.

ARTÍCULO 53°.- Constituyen faltas graves:

Además de las justas causales de terminación del contrato de trabajo, señaladas en el Artículo 62 de CST. (D.L. 2351/65 Artículo 7°) se tendrán en cuenta entre otras las siguientes:

- 1.- Omitir la aplicación de los procedimientos internos de la empresa.
- 2.- Omitir requisitos prescritos por la empresa, o en la legislación vigente regulatoria de los servicios de registro distrital concesionados o exigir requisitos no prescritos por la misma o la normatividad aplicable, cuando en razón del cargo, esté obligado a exigirlos o a aplicarlos.
- 3.- Transgredir las prohibiciones señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo.
- 4.- El empleo o uso de bienes de propiedad de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, o con los que éste tenga en virtud de contrato o convenio, en provecho del trabajador o en favor de terceros sin que medie autorización expresa del empleador.
- 5.- El empleo, uso o divulgación de procesos o aplicaciones industriales o comerciales de propiedad de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, sin autorización de este, en provecho de sí o de terceros, de los que tenga conocimiento el trabajador, por razón de su cargo, oficio o profesión y que deban permanecer en reserva durante la vigencia del contrato de trabajo.
- 6.- El empleo, uso o divulgación de información, en provecho propio o de terceros que haya conocido en el desarrollo de su vínculo contractual con **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, y que no sea objeto de conocimiento público. En especial de la información obrante en los registros custodiados y administrados por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S** sin que medie autorización expresa del empleador, de la ley, del concedente o de quien haga sus

veces; o violando el procedimiento interno aplicable para la atención del servicio público concesionado.

7.- El abuso del cargo o la extralimitación de funciones por parte del trabajador, constriñendo o induciendo a otra persona a dar o prometer al trabajador o a un tercero, dinero o cualquier dádiva para retardar, omitir o agilizar un acto propio de su cargo o para violar el procedimiento interno aplicable para la atención del servicio público concesionado.

8.- Retardar la atención de solicitudes de trámite u órdenes judiciales con término perentorio sin excusa suficiente, cuando en razón del cargo deba estar obligado a ejecutarlos, en especial, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa o al servicio concesionado.

9.- Causar perjuicio de consideración a la empresa cuando en uso de los sistemas informáticos, infrinja las prohibiciones señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo.

10.- Extender documento público o privado a nombre de la empresa, utilizando el nombre, logotipo o cualquier documento, asociado a la prestación del servicio, o de propiedad de la empresa, consignando una falsedad.

11.- Adulterar, modificar o suprimir documento público o privado de propiedad de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, o relacionado con las actividades del cargo.

12.- La falta total al trabajo o ausencia injustificada durante uno o más días o turnos, sin excusa suficiente.

13.- Presentar a la compañía incapacidades faltas en los días de ausencia, situación que será causa suficiente para dar terminación con justa causa al contrato, una vez efectuado el debido proceso.

14.- Las faltas que presenten los trabajadores misionales dentro de sus funciones en las instalaciones de la usuaria, serán revisadas de acuerdo al Reglamento para su respectiva sanción.

Parágrafo 1: Además de la imposición de multas, **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, puede abstenerse de efectuar el pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para destinarse a premios, regalos o a actividades de bienestar para los trabajadores que cumplan sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

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

ARTICULO 54.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador enviará una comunicación al trabajador donde se le formulan los cargos por cualquier conducta disciplinaria debidamente establecida en la ley, el contrato, el reglamento interno de trabajo, los protocolos, normas, circulares y procedimientos internos o cualquier perjuicio económico causado y derivado de su conducta o si se prefiere se le compartirán de manera verbal el

día de la diligencia. Así como entregar con la respectiva citación las pruebas que llevaron a realizar dicha diligencia.

PARAGRAFO PRIMERO: SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S podrá utilizar las herramientas electrónicas para la respectiva citación, así como la realización de los descargos por medio de las aplicaciones de comunicación electrónicas.

PARAGRAFO SEGUNDO. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 C.S.T.). y/o normas o jurisprudencia relacionadas.

ARTICULO 55.- Los cargos se le explicaran al empleado teniendo en cuenta detallar de manera clara, expresa y concisa, las conductas que alteraron el orden laboral, las mismas que deben estar escritas en el reglamento interno de trabajo o los demás instrumentos citados en el artículo anterior, adjuntando las pruebas que existan como fundamento a la diligencia y el tiempo que la empresa dará para que el trabajador se presente o conteste si es escrito, indicándole que puede adjuntar las pruebas que considere necesarias para debatir el cargo formulado con el objeto de garantizar la legítima defensa y el debido proceso.

ARTICULO 56.- Si la complejidad de las pruebas así lo amerite, el empleador ampliara más el plazo de respuesta para permitir no solo su mejor comprensión de los hechos, sino de elaborar las pruebas conducentes. Así mismo el trabajador podrá solicitar suspender la diligencia o acordar el plazo con el empleador para establecer y materializar el concepto de la legítima defensa sin que este se convierta en un elemento de dilación de la audiencia.

PARAGRAFO: En caso de requerirlo, **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S** pedirá al empleado autorización para la grabación de la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 57.- No existe tiempo legal para ningún evento de los tratados en los artículos anteriores. Solo será la prudencia la que recomiende la agilización del mismo procedimiento.

ARTICULO 58.- Fin del proceso y la imposición de la sanción: Una vez terminada la audiencia o las audiencias, el empleador, teniendo en cuenta todo lo actuado, tomara la decisión de sancionar o no al trabajador, citando muy claramente las normas violadas, teniendo en cuenta que la sanción debe ser proporcional al perjuicio causado y tener en cuenta el historial del trabajador y su antigüedad.

ARTÍCULO 59.- En caso de que la audiencia pueda finalizar con la terminación del contrato con justa causa, se le debe advertir en la carta de terminación de este, que el trabajador que se sienta vulnerado en sus derechos podrá acudir a la jurisdicción laboral con el fin de impugnar la decisión del empleador, de acuerdo con lo estipulado en la sentencia C593 de 2014 y la SU 449 de 2020.

ARTICULO 60.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 CST).

ARTÍCULO 61.-: Es competencia de la persona encargada, centralizar las investigaciones disciplinarias que tengan lugar en **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, impulsando su realización y dando traslado de estas al Gerente de recursos humanos o Jurídico de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S** como instancia competente para la decisión de la procedencia o no de la imposición de sanciones.

ARTÍCULO 62.-: **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, a través de la persona autorizada para hacer los descargos o en su defecto el Gerente General recomendará la imposición de sanciones disciplinarias y correctivos laborales, en aquellos casos cuyo conocimiento haya logrado de acuerdo con sus funciones de seguimiento y control de las actividades críticas de la empresa y de velar por el cumplimiento de las normas establecidas y publicadas al interior de la empresa.

ARTÍCULO 63.-: Es competencia de la persona encargada, centralizar las investigaciones disciplinarias que tengan lugar en **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, impulsando su realización y dando traslado de estas a la gerencia como instancia competente para la decisión de la procedencia o no de la imposición de sanciones.

ARTÍCULO 64.-: Corresponderá a la persona autorizada por la gerencia convocar al trabajador a rendir sus respectivos descargos.

En todo caso, el Gerente General de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, podrá adelantar, por sí mismo, la investigación de los hechos constitutivos de faltas disciplinarias y/o incumplimiento de obligaciones contractuales a cargo del personal vinculado a **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, así como decidir la procedencia o no de sanción.

CAPITULO XIV

RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 65°.- Los reclamos de los trabajadores se presentarán ante los Gerentes de área; o ante quien sea designado por la empresa, estudiando y resolviendo la situación con justicia y equidad.

ARTICULO 66°.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos que tengan que ver con cualquiera de las estipulaciones de la Ley 1010 de 2.006 sobre acoso laboral y demás normas relacionadas, deberán tramitarse ante el respectivo comité de convivencia laboral de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**

CAPITULO XV

MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 67°.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, 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 68°.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato 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 conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 69°.- 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. **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominara Comité de Convivencia Laboral.

2. El comité de convivencia laboral realizara las siguientes funciones: (Res: 652 de 2.012)
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará
 - h. a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - i. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - j. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
 - k. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
3. Este comité se reunirá de manera ordinaria por lo menos una vez cada tres meses y extraordinaria cuando así lo determinen sus integrantes o cuando le remitan una queja para su estudio. Designara un Presidente y un secretario ante quien podrá presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes 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 y sus decretos o resoluciones reglamentarios

CAPITULO XVI

PRUEBA DE ALCOHOLEMIA

ARTÍCULO 70.- Ningún trabajador podrá presentarse a laborar mediante el efecto de bebidas alcohólicas, enervantes o estupefacientes, pues de hacerlo, se considera una falta grave.

ARTÍCULO 71.- Ningún trabajador podrá negarse a practicar la **prueba de alcoholemia** cuando su superior o jefe la solicite. En caso que el empleado se niegue a practicar dicha prueba se puede considerar causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa.

ARTÍCULO 72.- La empresa podrá hacer uso de dispositivos técnicos para determinar el estado de embriaguez de sus empleados, con el fin de permitir y preservar la seguridad industrial y prevenir situaciones de riesgo de las personas, los bienes y el mismo trabajador afectado. En caso que el dispositivo técnico pueda presentar alguna falla o el empleado así lo considere, se tendrán en cuenta otros elementos indicativos de tal estado, como, entre otros, el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser apercibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.

CAPITULO XVII

TELETRABAJO

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

Adición al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Empresa **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A**, decide incorporando lo dispuesto en la Ley 1221 de Julio 16 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 del 30 de abril de 2012 respecto al TELETRABAJO y demás normas relacionadas.

ARTÍCULO 73.- Objeto y ámbito de aplicación

El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S** Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 74.- Definiciones

Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- TELETRABAJO.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- TELETRABAJADOR.** Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 75.- Objetivos

Todo programa de teletrabajo en **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el absentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 76.- Condiciones de acceso al programa de teletrabajo

Los empleados de **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

1. La permanencia mínima de un mes en la empresa como trabajador para ser admitido como teletrabajador. En algunos casos podrá ser teletrabajador desde el inicio de su contrato.
2. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
3. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
4. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
5. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 77.- Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo

Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la empresa, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

A continuación se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

- El Gerente / Representante legal Principal o alguno de sus delegados.
- El Gerente del área de Recursos Humanos.
- El jefe del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El jefe del área sistemas y tecnologías de la información.
- El jefe de Servicio al Cliente como representante de los teletrabajadores.

ARTÍCULO 78.- Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

Contrato o vinculación de teletrabajo

ARTÍCULO 79.- Contrato o vinculación de teletrabajo

Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
- Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 80.-Igualdad de trato

Los trabajadores y teletrabajadores de la Empresa **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**, tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- La protección de la discriminación en el empleo.
- La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración acordada entre las partes.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.

- El acceso a la formación que requiera para el cumplimiento de sus funciones.
- La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 81.- Equipos y programas informáticos

Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico que será asignada por la compañía.
- El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 82.- A continuación se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

- La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los

instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 83.-Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-, como se realiza con los demás trabajadores.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 84.- Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador:

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG- SST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Decreto 1227 de 2022 que modificó lo relacionado a teletrabajo contenido en la Ley 1562 de 2012.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.

- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Del teletrabajador:

- Diligenciar el formato de Auto reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el empleador.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 85°.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.S**

CAPITULO XIX

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 86°.- 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 CST).

CAPITULO XX

PUBLICACIONES

ARTICULO 87°.- Superado el trámite del artículo 17 de la ley 1429 de 2.010 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.

Parágrafo 1. Teniendo en cuenta que la organización cuenta con vinculaciones de modalidad presencial, teletrabajo, remoto, entre otras. De manera adicional realiza la publicación en su pagina web y en el portal del colaborador.

CAPITULO XXI

VIGENCIA

ARTICULO 88°.- El presente Reglamento entrará a regir de inmediato, acatando las disposiciones legales y en especial las contempladas en el artículo 17 de la ley 1429 de 2.010

Publicado el 11 de septiembre de 2023.

GERMAN VALENCIA BERNAL
Representante Legal