

Reglamento Interno de Trabajo



Versión 1.1

Historial de versiones

| Versión | Fecha | Descripción de cambio |
|---------|------------|---|
| 0.0 | 31/01/2020 | Versión inicial |
| 1.0 | 27/02/2020 | Versión ajustada con vigencia de normas y capítulo de ley antisoborno transnacional |
| 1.1 | 10/03/2021 | Se ajusta al nuevo formato para la elaboración de documentos |

Aprobación

| Versión 1.1 | | |
|--|---|--|
| Elaboró: Felipe Medina Rodríguez Operations Coordinator | Revisó: Germán Medina Wilches Chief Technology Officer | Aprobó: Alfonso Medina Torres Chief Executive Officer |
| Fecha: 10/03/2021 | Fecha: Fecha | Fecha: Fecha |

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN | 7 |
| ARTÍCULO. 1°— Ámbito de aplicación. | 7 |
| CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN | 7 |
| ARTÍCULO 2°— Ingreso a la empresa. | 7 |
| CAPÍTULO III. CONTRATO DE APRENDIZAJE..... | 8 |
| ARTÍCULO 3°— Contrato de aprendizaje. | 8 |
| ARTÍCULO 4°— Celebración del contrato de aprendizaje..... | 9 |
| ARTÍCULO 5°— Contenido del contrato de aprendizaje. | 9 |
| ARTÍCULO 6°— Cuota de aprendices. | 10 |
| ARTÍCULO 7°— Apoyo de sostenimiento. | 10 |
| ARTÍCULO 8°— Duración del contrato de aprendizaje. | 11 |
| ARTÍCULO 9°— Proceso de selección..... | 11 |
| ARTÍCULO 10°— Inicio contrato de aprendizaje. | 11 |
| CAPÍTULO IV. PERÍODO DE PRUEBA..... | 12 |
| ARTÍCULO 11°— Estipulación del periodo de prueba. | 12 |
| ARTÍCULO 12°— Constancia escrita. | 12 |
| ARTÍCULO 13°— Término de prueba. | 12 |
| ARTÍCULO 14°— Terminación del contrato durante el periodo de prueba..... | 12 |
| CAPÍTULO V. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)..... | 13 |
| ARTÍCULO 15°— Calzado y vestido de labor. | 13 |
| ARTÍCULO 16°— Elementos de protección personal (EPP)..... | 13 |
| ARTÍCULO 17°— Código de vestimenta. | 13 |
| CAPÍTULO VI. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS..... | 14 |
| ARTÍCULO 18°— Definición. | 14 |
| CAPÍTULO VII. TELETRABAJO..... | 14 |
| ARTÍCULO 19°— Objeto y ámbito de aplicación. | 14 |
| ARTÍCULO 20°— Definiciones..... | 14 |
| ARTÍCULO 21°— Objetivos. | 15 |

| | |
|--|----|
| ARTÍCULO 22°— Condiciones de acceso al programa de teletrabajo. | 15 |
| ARTÍCULO 23°— Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo..... | 16 |
| ARTÍCULO 24°— Contrato o vinculación de teletrabajo. | 16 |
| ARTÍCULO 25°— Igualdad de trato..... | 17 |
| ARTÍCULO 26°— Equipos y programas informáticos. | 17 |
| ARTÍCULO 27°— Compromisos de las partes..... | 18 |
| ARTÍCULO 28°— Aportes al sistema de seguridad social integral. | 18 |
| ARTÍCULO 29°— Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales.... | 19 |
| ARTÍCULO 30°— Reversibilidad..... | 20 |
| CAPÍTULO VIII. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO | 21 |
| ARTÍCULO 31°— Jornada de Trabajo. | 21 |
| ARTÍCULO 32°— Horario de Trabajo. | 21 |
| CAPÍTULO IX. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO | 22 |
| ARTÍCULO 33°— Trabajo ordinario y nocturno..... | 22 |
| ARTÍCULO 34°— Trabajo suplementario o de horas extras..... | 22 |
| ARTÍCULO 35°— Restricciones..... | 22 |
| ARTÍCULO 36°— Tasas y liquidación de recargos. | 23 |
| ARTÍCULO 37°— Reconocimiento del trabajo suplementario o de horas extras. | 23 |
| CAPÍTULO X. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS | 23 |
| ARTÍCULO 38°— Días de descanso obligatorio. | 23 |
| ARTÍCULO 39°— Trabajo dominical y festivos. | 24 |
| ARTÍCULO 40°— Publicidad del trabajo dominical. | 24 |
| ARTÍCULO 41°— Duración del descanso dominical. | 24 |
| ARTÍCULO 42°— Suspensión del trabajo y pago..... | 24 |
| CAPÍTULO XI. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS | 25 |
| ARTÍCULO 43°— Derecho..... | 25 |
| ARTÍCULO 44°— Época de vacaciones. | 25 |
| ARTÍCULO 45°— Interrupción de las vacaciones. | 25 |
| ARTÍCULO 46°— Compensación en dinero. | 25 |
| ARTÍCULO 47°— Disfrute y acumulación de vacaciones..... | 26 |
| ARTÍCULO 48°— Salario durante las vacaciones..... | 26 |

| | |
|---|----|
| ARTÍCULO 49° — Registro de vacaciones..... | 26 |
| CAPÍTULO XII. PERMISOS | 26 |
| ARTÍCULO 50° — Permiso concedido..... | 26 |
| ARTÍCULO 51° — Licencia de luto. | 28 |
| ARTÍCULO 52° — Licencia en la época del parto en incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. | 28 |
| CAPÍTULO XIII. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN | 30 |
| ARTÍCULO 53° — Formas y libertad de estipulación..... | 30 |
| ARTÍCULO 54° — Jornal y sueldo. | 30 |
| ARTÍCULO 55° — Pago del salario..... | 31 |
| ARTÍCULO 56° — Períodos de pago. | 31 |
| CAPÍTULO XIV. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 31 |
| ARTÍCULO 57° — Compromiso..... | 31 |
| ARTÍCULO 58° — Objeto y campo de aplicación..... | 31 |
| ARTÍCULO 59° — Servicios de salud..... | 32 |
| ARTÍCULO 60° — Aviso de enfermedad..... | 32 |
| ARTÍCULO 61° — Medidas de prevención de enfermedades..... | 32 |
| ARTÍCULO 62° — Medidas de higiene..... | 33 |
| ARTÍCULO 63° — Procedimiento en caso de accidentes de trabajo..... | 33 |
| ARTÍCULO 64° — Aviso de accidente de trabajo..... | 33 |
| ARTÍCULO 65° — Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. | 34 |
| ARTÍCULO 66° — Remisión normativa..... | 34 |
| CAPÍTULO XV. PRESCRIPCIONES DE ORDEN | 34 |
| ARTÍCULO 67° — Deberes de los trabajadores..... | 34 |
| CAPÍTULO XVI. ORDEN JERÁRQUICO | 35 |
| ARTÍCULO 68° — Orden jerárquico..... | 35 |
| CAPÍTULO XVII. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES..... | 35 |
| ARTÍCULO 69° — Prohibición general..... | 35 |
| ARTÍCULO 70° — Prohibición de trabajo a menores de edad. | 36 |
| CAPÍTULO XVIII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES | 39 |

| | |
|--|----|
| ARTÍCULO 71°— Son obligaciones especiales de Tecnofactory S.A.S..... | 39 |
| ARTÍCULO 72°— Son obligaciones especiales del trabajador..... | 41 |
| ARTÍCULO 73°— Está prohibido a Tecnofactory S.A.S..... | 42 |
| ARTÍCULO 74°— Está prohibido a los trabajadores..... | 43 |
| CAPITULO XIX. SISTEMA DE GÉSTIÓN ANTISOBORNO..... | 43 |
| ARTÍCULO 75°— Introducción..... | 43 |
| ARTÍCULO 76°— Soborno..... | 44 |
| ARTÍCULO 77°— Compromisos por parte de los trabajadores..... | 44 |
| ARTÍCULO 78°— Procedimiento Investigativo de denuncia asociadas al Soborno..... | 45 |
| CAPITULO XX. ESCALA DE FALTAS, PROCEDIMIENTO Y SANCIONES DISCIPLINARIAS..... | 45 |
| ARTÍCULO 79°— Taxatividad de las sanciones..... | 45 |
| ARTÍCULO 80°— Faltas leves..... | 45 |
| ARTÍCULO 81°— Faltas graves..... | 46 |
| ARTÍCULO 82°— Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias..... | 47 |
| ARTÍCULO 83°— Respeto al procedimiento disciplinario..... | 47 |
| ARTÍCULO 84°— Procedimiento Disciplinario Laboral..... | 47 |
| CAPÍTULO XXI. RECLAMOS..... | 49 |
| ARTÍCULO 85°— Personas ante quienes debe presentarse la reclamación..... | 49 |
| ARTÍCULO 86°— Asesoría sindical..... | 50 |
| CAPÍTULO XXII. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN..... | 50 |
| ARTÍCULO 87°— Finalidad de los mecanismos de prevención..... | 50 |
| ARTÍCULO 88°— Mecanismos de prevención..... | 50 |
| ARTÍCULO 89°— Procedimiento interno de solución..... | 51 |
| CAPÍTULO XXIII. PUBLICACIONES..... | 52 |
| CAPÍTULO XXIV. OBJECIONES..... | 52 |
| ARTÍCULO 90°— Comunicación del Reglamento Interno de Trabajo..... | 52 |
| CAPÍTULO XXV. VIGENCIA..... | 53 |
| CAPÍTULO XXVI. DISPOSICIONES FINALES..... | 53 |
| CAPÍTULO XXVII. CLÁUSULAS INEFICACES..... | 53 |

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

ARTÍCULO. 1°— Ámbito de aplicación.

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **Tecnofactory S.A.S.**, con domicilio principal en la Carrera 13 No. 97-76 oficina 502 en la ciudad de Bogotá, D.C., y sus disposiciones quedan sometidas tanto a la empresa como a los consorcios, uniones temporales y todos los trabajadores que hagan parte de estas en representación de la Empresa. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2°— Ingreso a la empresa.

Son condiciones para ingresar a laborar a **Tecnofactory S.A.S.**:

1. Presentar la hoja de vida con los documentos que se indican en el numeral 5 de este artículo.
2. Reunir las calidades exigidas por Tecnofactory S.A.S. para el cargo.
3. Presentar y aprobar los exámenes o pruebas de conocimiento e idoneidad que exija Tecnofactory S.A.S
4. Someterse y aprobar los exámenes médicos ocupacionales, con el fin de determinar la salud del admitido, que le permita desempeñar la labor asignada.
5. Presentar los siguientes documentos:
 - a) Cédula de ciudadanía.
 - b) Certificados de educación formal superior, (acta de grado o diploma) según corresponda.
 - c) Certificados de educación informal, cuando corresponda.
 - d) Matrícula profesional o certificado de inscripción profesional, para aquellas profesiones que aplique, conforme a la normatividad regulatoria vigente y demás que la modifiquen, sustituyan o adicione.
 - e) Certificados laborales del último empleador, donde conste el tiempo de servicio, labor ejecutada y salario devengado.

PARÁGRAFO 1°— De acuerdo con la guía de selección de personal, se realizará una visita domiciliaria con el objetivo de verificar el entorno familiar y social del aspirante.

PARÁGRAFO 2°— Cuando se trate de un aspirante extranjero, además de los requisitos anteriores que le sean aplicables, deberá presentar visa temporal de trabajo o cédula de extranjería según el caso y demás requisitos señalados en la ley para el ejercicio de su profesión en Colombia.

PARÁGRAFO 3°— Además de los documentos mencionados, **Tecnofactory S.A.S.** podrá solicitar todos aquellos que considere necesarios para admitir o inadmitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca"; lo mismo que la exigencia de prueba de embarazo para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43° de la Constitución Política, Artículos 1° y 2° del Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003716 del 3 de noviembre de 1994 complementada por la Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), el examen del Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida - SIDA (Artículo 2.8.1.3.10. de Decreto Único Reglamentario 780 de 2016), ni la Tarjeta Militar (Artículo 20 de la Ley 1780 de 2016 y Artículo 42 de la Ley 1861 de 2017), el certificado judicial (Artículo 93 del Decreto Ley 019 de 2012), o datos "(...)que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos (Artículo 5 de la Ley 1581 de 2012).

PARÁGRAFO 4°— El presente artículo establece condiciones de admisión de carácter general, para establecer las condiciones específicas de cada uno de los cargos de la empresa, deberá aplicarse las estipulaciones de la Guía de Contratación del Personal de **Tecnofactory S.A.S.**

CAPÍTULO III. CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3°— Contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación por un tiempo determinado no superior a dos (2) años y que por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario, conforme lo señala el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, Ley 789 de 2002 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

ARTÍCULO 4°— Celebración del contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo y conforme lo señala el Decreto Único Reglamentario No. 1072 de 2015, Ley 789 de 2002 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

ARTÍCULO 5°— Contenido del contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo lo siguiente:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendizaje con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

Lo anterior, conforme lo señala el Decreto Único Reglamentario No. 1072 de 2015, Ley 789 de 2002 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

ARTÍCULO 6°— Cuota de aprendices.

El número mínimo obligatorio de aprendices, será determinado por la Regional Distrito Capital del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, comoquiera que la ciudad de Bogotá D.C. es el domicilio principal de **Tecnofactory S.A.S.**, sin perjuicio de la obligación que le asiste a la empresa de establecer el número de aprendices que le corresponde, vincularlos o realizar la monetización, para lo cual, se informará a la Regional Distrito Capital del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, se efectuará conforme a lo señalado en el Artículo 2.2.6.3.11. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y al procedimiento establecido en el Artículo 33 de la Ley 789 de 2002, adicionado por el Artículo 168 de la Ley 1450 de 2011 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

ARTÍCULO 7°— Apoyo de sostenimiento.

El aprendiz recibirá de **Tecnofactory S.A.S.** un apoyo de sostenimiento mensual en los términos establecidos en el Artículo 30 de la Ley 789 de 2002, reglamentado en el Artículo 2.2.6.3.33. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen. Así:

1. Durante la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.
2. Durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO 1°— El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente, conforme a lo señalado en el Artículo 30 de la Ley 789 de 2002, reglamentado en el Artículo 2.2.6.3.33. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

PARÁGRAFO 2°— Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas, conforme a lo establecido en el Artículo 2.2.6.3.4. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

ARTÍCULO 8°— Duración del contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

1. Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.
2. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

PARÁGRAFO 1°— Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

Lo anterior, conforme a lo señalado en el Decreto único reglamentario 1072 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

PARÁGRAFO 2°— En ningún caso será equiparable el contrato de aprendizaje a la práctica empresarial.

ARTÍCULO 9°— Proceso de selección.

Tecnofactory S.A.S. seleccionará los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi-calificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicualificada, técnica o tecnológica. Conforme lo señala el artículo 35 de la Ley 789 de 2002 y demás normas que la modifiquen, sustituyan o adicionen.

ARTÍCULO 10°— Inicio contrato de aprendizaje.

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

CAPÍTULO IV. PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 11°— Estipulación del periodo de prueba.

Una vez admitido el aspirante, la empresa podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen).

ARTÍCULO 12°— Constancia escrita.

El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Numeral 1° del Artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen).

ARTÍCULO 13°— Término de prueba.

Para contratos a término indefinido el periodo de prueba será de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre la empresa y el mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo. modificado por el Artículo 7 de la Ley 50 de 1990, y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen).

ARTÍCULO 14°— Terminación del contrato durante el periodo de prueba.

Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 3 del Decreto 617 de 1954 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen).

CAPÍTULO V. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

ARTÍCULO 15°— Calzado y vestido de labor.

Tecnofactory S.A.S., en cumplimiento del Artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, regulado por el Artículo 2.2.1.4.1 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, suministrará cada cuatro meses y en forma gratuita un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor, al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo. Tienen derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido hayan cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

ARTÍCULO 16°— Elementos de protección personal (EPP).

De acuerdo con las normas de seguridad y salud en el trabajo y con el fin de proteger la vida de los trabajadores, se suministrarán al trabajador ropa y elementos especiales de protección personal los cuales, son de uso obligatorio durante el desarrollo de la jornada laboral, los mismos deben ser utilizados de manera permanente en el desarrollo de todas las actividades y según la naturaleza del riesgo.

El suministro de Elementos de Protección Personal (EPP), según la naturaleza del riesgo, se realizará cada año, siempre que la calidad de los elementos otorgados no sufra un deterioro que amerite su cambio antes de la fecha acordada.

ARTÍCULO 17°— Código de vestimenta.

Los trabajadores deben acatar y dar cumplimiento al Protocolo de Vestir que, para efectos de determinar las pautas del uso adecuado del vestuario por parte de todos los funcionarios de la compañía, ha proferido **Tecnofactory S.A.S.** Dicho documento hace parte integral del presente reglamento.

CAPÍTULO VI. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 18° — Definición.

Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor a un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 del Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen). Estos trabajadores tienen derecho además del salario, a todas las prestaciones de ley.

CAPÍTULO VII. TELETRABAJO

ARTÍCULO 19° — Objeto y ámbito de aplicación.

El presente capítulo tiene como objeto la regulación del teletrabajo en **Tecnofactory S.A.S.**, en los términos señalados por la Ley 1221 de 2008 y del Artículo 2.2.1.5.1. y SS del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015. 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. Las modalidades de teletrabajo que operan en **Tecnofactory S.A.S.** son: teletrabajo autónomo y teletrabajo suplementario.

ARTÍCULO 20° — Definiciones.

Conforme lo señala la Ley 1221 de 2008, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

Teletrabajo: “Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Teletrabajador: “Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.

Teletrabajo Autónomo: Es aquel en el cual el Trabajador utiliza su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional. “En esta modalidad se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones”.

Teletrabajo Suplementario: Es esta modalidad, los trabajadores alternan sus actividades entre la empresa y un lugar fuera de ella. “Los teletrabajadores laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina”.

ARTÍCULO 21°— Objetivos.

Todo programa de teletrabajo en Tecnofactory S.A.S. se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
2. Aumentar el índice de productividad de la organización.
3. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de cumplimiento de tiempos de permanencia en el lugar de trabajo.
4. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal con la organización y las labores desempeñadas.
5. Disminuir el ausentismo laboral.
6. Reducir costos en planta física.
7. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas con discapacidad, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 22°— Condiciones de acceso al programa de teletrabajo.

Los colaboradores de Tecnofactory S.A.S. podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

Del teletrabajo autónomo:

1. Tener un contrato laboral vigente con Tecnofactory S.A.S.
2. Residir fuera de Bogotá y su área metropolitana o contar con alguna condición justificable que restrinja o limite su traslado a la oficina.
3. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
4. Cumplir con los requisitos estipulados en este capítulo sobre Teletrabajo de Tecnofactory S.A.S. y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

Del teletrabajo suplementario:

1. Tener un contrato laboral vigente con Tecnofactory S.A.S. y haber superado el periodo de prueba.

2. Enviar por correo la 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 juntamente 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 este capítulo sobre Teletrabajo de Tecnofactory S.A.S. y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 23°— 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, quedará en cabeza del área de gestión de Talento Humano la coordinación, seguimiento y ejecución de 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.

ARTÍCULO 24°— Contrato o vinculación de teletrabajo.

Quien aspire a desempeñar un cargo en Tecnofactory 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, las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008 y el Artículo 2.2.1.5.1 y SS del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

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

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y, si es posible, de espacio.
2. 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.
3. La responsabilidad 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.
4. 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.

ARTÍCULO 25°— Igualdad de trato.

Los trabajadores y teletrabajadores de Tecnofactory 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:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
2. El teletrabajador hará parte de todas las actividades organizadas por la empresa como capacitaciones, eventos y reuniones.
3. La protección de la discriminación en el empleo.
4. 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.
5. La remuneración.
6. La protección por regímenes legales de seguridad social.
7. El acceso a la formación.
8. 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.
9. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 26°— Equipos y programas informáticos.

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

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

ARTÍCULO 27°— Compromisos de las partes.

A continuación, se enlistan los compromisos de las partes referentes a los suministros entregados por la empresa:

1. 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.
2. 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.
3. De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
4. El teletrabajador acordará previamente con su jefe inmediato el medio por el cual se comunicarán durante los días en que se realice teletrabajo, bien sea vía telefónica, correo electrónico, mensajería instantánea o videoconferencia.

ARTÍCULO 28°— 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).

PARÁGRAFO— 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 modifique, adicione o sustituya, 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 29°— Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales.

Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador:

1. Realizar la verificación de las condiciones locativas e higiénicas en donde se va a desarrollar el teletrabajo, cumpliendo con las condiciones mínimas establecidas por la ley, de acuerdo con el formato de reporte de condiciones inseguras en el área de trabajo, e identificar los peligros presentes que puedan causar cualquier tipo de lesión al teletrabajador.
2. Realizar un control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
3. Realizar y firmar el acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 2.2.1.5.3. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.
4. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
5. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar disponible para la empresa en el marco de la jornada laboral.
6. Determinar monto salarial, así como el pago de horas extras, dominicales, festivos, y auxilio de transporte.
7. Implementar los correctivos necesarios que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
8. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
9. Garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
10. Socializar con el teletrabajador la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
11. Realizar evaluación y seguimiento al teletrabajador.

Del teletrabajador:

1. 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.
2. 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.
3. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud y reportar cualquier incapacidad o calamidad durante los días de teletrabajo.
4. Informar al jefe inmediato cuando no pueda dar cumplimiento a la jornada laboral, por no contar con las herramientas o recursos y se acordará el cubrimiento de la jornada prevista desde la planta física o mediante reposición del tiempo.
5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el empleador.
6. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
7. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
8. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
9. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
10. Utilizar los equipos y herramientas suministradas en forma adecuada y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
11. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el Artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y Artículo 2.2.4.6.10. del Decreto único Reglamentario 1072 de 2015.
12. El teletrabajador deberá asistir a los compromisos institucionales o de su área de trabajo en donde se requiera su presencia física.

ARTÍCULO 30° — Reversibilidad.

1. Es una facultad que tiene el empleador y un derecho del teletrabajador. Esta consiste en la posibilidad de que el teletrabajador retorne a su puesto habitual de trabajo en las instalaciones del empleador.
2. La modalidad de Teletrabajo será reversible:
 - a) Cuando el empleado lo considere dando previo aviso al empleador.
 - b) Cuando se generen amenazas o riesgos informáticos por la inadecuada gestión de la información por parte del empleado.
 - c) Por dificultades del empleado para adaptarse al modelo, los cuales deriven en atrasos en el cumplimiento de los objetivos y por ende baja en la productividad, como fallas tecnológicas recurrentes, manejo inadecuado del tiempo, falta de motivación, entre otros.
 - d) Cuando la evaluación de desempeño del empleado no sea sobresaliente.

e) Cuando se presente un historial de llamados de atención consecutivos.

CAPÍTULO VIII. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 31°— Jornada de Trabajo.

Los días laborales para el personal serán de lunes a Domingo dependiendo del cargo y perfil que desempeñe dentro de la empresa o proyecto para el cual se haya sido asignado, de la siguiente manera:

ARTÍCULO 32°— Horario de Trabajo.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Lunes a viernes:

De 8:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

PERSONAL CON ACTIVIDADES ACADÉMICAS CON PREVIA AUTORIZACIÓN

Lunes a viernes:

De 7:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES:

Turno 1

De lunes a viernes

De 7:00 a.m. a 12: 00 M. y de 1:00 p.m. a 4:30 p.m.

Sábados de 8:00 a.m. a 1:30 p.m.

Turno 2

De lunes a viernes

De 8:30 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 P.M. a 6:00 p.m.

Sábados

De 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

PARÁGRAFO 1°— Si la empresa labora el domingo o festivo, por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO 2°— Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (artículo 21 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3°— Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 23 del Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 4°— Los horarios de trabajo de los Consorcios, Uniones temporales y de todas las formas de asociación, de los que haga parte Tecnofactory S.A.S., se ajustarán de acuerdo con lo estipulado contractualmente con las entidades privadas o públicas contratantes.

CAPÍTULO IX. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 33°— Trabajo ordinario y nocturno.

De conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo diurno y nocturno será respectivamente:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis (6) horas (6:00a.m.) y las nueve (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve (9:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 34°— Trabajo suplementario o de horas extras.

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 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 35°— Restricciones.

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales (Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 20 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 36°— Tasas y liquidación de recargos.

El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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

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

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

(Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 24 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 37°— Reconocimiento del trabajo suplementario o de horas extras.

La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 32 de este reglamento.

CAPÍTULO X. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 38°— Días de descanso obligatorio.

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

PARÁGRAFO 1°— Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Numeral 3 del Artículo 1 de la Ley 51 de 1983).

PARÁGRAFO 2°— 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 173 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 29 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 39°— Trabajo dominical y festivos.

Remuneración de dominicales y festivos, conforme lo señala el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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.

Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO— El trabajador podrá convenir con Tecnofactory S.A.S. su día de descanso obligatorio del sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio, institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 40°— Publicidad del trabajo dominical.

Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, Tecnofactory S.A.S. fijará en un lugar público de la oficina principal, 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 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 41°— Duración del descanso dominical.

El descanso en los domingos y los demás expresados en el Artículo 38 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 42°— Suspensión del trabajo y pago.

Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, Tecnofactory 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 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO XI. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

ARTÍCULO 43° — Derecho.

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Numeral 1 del Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 44° — Época de vacaciones.

La época de las vacaciones debe ser señalada por Tecnofactory S.A.S. a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 45° — Interrupción de las vacaciones.

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 46° — Compensación en dinero.

Tecnofactory S.A.S. y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO— Una vez se autorice la compensación en dinero, y para que el pago sea válido, el trabajador debe salir a disfrutar de los días no compensados de las vacaciones, acorde al Artículo 2.2.1.2.2.3 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015.

ARTÍCULO 47°— Disfrute y acumulación de vacaciones.

En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza (Artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 48°— Salario durante las vacaciones.

Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan (Artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 49°— Registro de vacaciones.

Tecnofactory S.A.S. llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Numeral 3 del Artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO— En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Parágrafo del Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO XII. PERMISOS

ARTÍCULO 50°— Permiso concedido.

Tecnofactory 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 la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de

los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permita las circunstancias.
2. 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.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (Numeral 6 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo).
4. Para el caso de la licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, habrá un lapso razonable de permiso remunerado cada mes; y para las licencias obligatorias que se conceden al trabajador para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, clavero o escrutador; las licencias obligatorias para que los trabajadores desempeñen comisiones sindicales inherentes a la organización; y las licencias obligatorias para que los trabajadores asistan al entierro de sus compañeros, el tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria (Corte Constitucional Sentencia C-930/09).
5. De acuerdo con lo establecido en la Ley 1361 de 2009, modificada por la Ley 1857 de 2017, y en aras de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, los trabajadores tienen derecho a tres medios días de permiso en el año, definidos en la Política de Bienestar de Tecnofactory S.A.S. (Chequera de Beneficios).
6. Con el objetivo de atender las necesidades médicas, de salud y de vida de cada trabajador se tendrá derecho al permiso para atender citas médicas, siempre y cuando se presenten los soportes documentales a que haya lugar y los documentos idóneos ante el superior inmediato o ante el Operations Coordinator. Una vez atendida la cita médica, el trabajador presentará constancia de la asistencia a la misma, acorde a la fecha y hora solicitados, la constancia en mención debe estar firmada por el profesional que lo atendió.

PARÁGRAFO— Además de los anteriores permisos se tendrán como adicionales los que sean aprobados por la gestión de Talento Humano.

ARTÍCULO 51°— Licencia de luto.

En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil del trabajador, se otorgará una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

| | |
|---|---|
| 1. Cónyuge, compañera o compañero permanente. | |
| 2. Segundo grado de consanguinidad. | Hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos. |
| 3. Primer grado de afinidad. | Son los suegros, hijastros, yernos y nueras. |
| 4. Segundo civil. | Incluye aquí la ley únicamente a los padres adoptantes y a los hijos adoptivos. |

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

ARTÍCULO 52°— Licencia en la época del parto en incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) La indicación del día probable del parto, y
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la Ley 1822 de 2017 para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que

se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la Ley 1822 de 2017. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.
6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
 - b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1°— De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

PARÁGRAFO 2°— El trabajador, esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad, independientemente de su vínculo legal o jurídico con la madre. La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera, independientemente de su filiación con el trabajador.

PARÁGRAFO 3°— El único soporte válido para el otorgamiento de la 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 estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

PARÁGRAFO 4°— Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

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

ARTÍCULO 53°— Formas y libertad de estipulación.

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

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Artículo 132 del del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 18 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 54°— Jornal y sueldo.

Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 55°— Pago del salario.

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Numeral 1 del Artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 56°— Períodos de pago.

El salario se pagará en dinero por períodos mensuales iguales y vencidos; además, se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo).
3. En el caso de los Consorcios o Uniones temporales, los pagos se efectuarán de acuerdo con los periodos establecidos con las entidades contratantes, sin que el mismo sea superior a un (1) mes.

CAPÍTULO XIV. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 57°— Compromiso.

Tecnofactory S.A.S. velará por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, mediante la implementación y ejecución de actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Por lo tanto, implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 58°— Objeto y campo de aplicación.

El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo

modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

PARÁGRAFO 1°— En aplicación de lo establecido en el Artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigor de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

PARÁGRAFO 2°— Conforme al párrafo anterior, se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

ARTÍCULO 59°— Servicios de salud.

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la empresa prestadora de salud (E.P.S) o por la administradora de riesgos laborales ARL (ambos casos a través de la I.P.S. a la cual se encuentre afiliado el trabajador). En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 60°— Aviso de enfermedad.

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

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

ARTÍCULO 61°— Medidas de prevención de enfermedades.

Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se

negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y será enteramente responsable del deterioro de su salud y las posibles consecuencias que esta desatención tenga. Se considera falta grave la desatención a realizarse los exámenes o a seguir las instrucciones médicas.

ARTÍCULO 62° — Medidas de higiene.

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para 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.

PARÁGRAFO 1°— El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, que la hayan comunicado por escrito o en charlas de seguridad, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2°— El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente del empleador (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

ARTÍCULO 63° — Procedimiento en caso de accidentes de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S., A.R.L. y Dirección Territoriales del Ministerio del Trabajo. (Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

ARTÍCULO 64° — Aviso de accidente de trabajo.

En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, debe ser comunicado inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales

vigentes; el trabajador deberá indicar además las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 65° — Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La empresa llevará las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa se informará a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud que corresponda, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 66° — Remisión normativa.

En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por los Ministros de Trabajo Y Seguridad Social y de Salud y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Único Reglamentario No. 1072 de 2015, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XV. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 67° — Deberes de los trabajadores.

1. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:
 - a) Respeto y subordinación a los superiores.
 - b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
 - c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
 - d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
 - e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO XVI. ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 68° — Orden jerárquico.

El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

1. Chief Executive Officer – CEO;
2. Chief Technology Officer – CTO;
3. Operations Coordinator – OC.

PÁRAGRAFO 1°— Los demás cargos se encuentran organizados de manera jerárquica de acuerdo con el documento de Estructura Organizativa que para tal efecto profiera el área de Operaciones.

PARÁGRAFO 2°— De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el Chief Executive Officer – CEO y el Chief Technology Officer – CTO.

CAPÍTULO XVII. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 69° — Prohibición general.

Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. De la misma manera que los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos. (Artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 9 del Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 70°— Prohibición de trabajo a menores de edad.

Las siguientes son condiciones de trabajo prohibidas para los trabajadores menores de edad, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud y seguridad:

Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos.

1. Ruido continuo o intermitente que exceda los 80 decibeles.
2. Utilización de herramientas, maquinaria o equipo que lo exponga a vibraciones en todo el cuerpo o en los segmentos, así como la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Ambientes térmicos rigurosos (calor o frío), debido a la realización de tareas a la intemperie, próximas a fuentes de calor como hornos y calderas, trabajos en cuartos fríos, húmedos o similares.
4. Manipulación de sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes o que impliquen exposición a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gama y beta; y a radiaciones no ionizantes ultravioleta, por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes, estaciones de radiocomunicaciones, entre otras.
5. Lugares con iluminación natural y/o artificial deficiente de acuerdo con la normatividad vigente sobre el particular.
6. Lugares con deficiente ventilación.
7. Lugares que lo expone a presiones barométricas altas o bajas, por ejemplo, en el fondo del mar o en condiciones de navegación aérea.
8. Trabajos que se realizan bajo tierra o bajo el agua.
9. Trabajos que requieran para su realización, el desplazamiento a una altura geográfica sobre los 3000 metros sobre el nivel del mar.

Ambiente de trabajo con exposición a riesgos biológicos.

1. Actividades que impliquen contacto directo o indirecto con animales y personas infectadas o enfermas.
2. Actividades que impliquen contacto directo o indirecto con residuos en descomposición de animales (glándulas, vísceras, sangre), pelos, plumas, excrementos, secreciones tanto de animales como humanas o cualquier otra sustancia que implique el riesgo de infección.
3. Exposición a vectores de riesgo biológico.
4. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos.

5. Contaminantes químicos clasificados con toxicidad aguda en las categorías 1, 2 y 3, de acuerdo con el sistema globalmente armonizado de clasificación y marcación de las Naciones Unidas.
6. Cancerígenos clasificados como A1, A2 o A3 por la Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales de los Estados Unidos y 1, 2A o 2B por la Agencia Internacional para la Investigación de Cáncer, IARC.
7. Contaminantes inflamables o reactivos de categorías 2, 3 o 4 de la Asociación de Protección contra el Fuego de los Estados Unidos.
8. Corrosivos.
9. Contaminantes químicos presentes en sustancias sólidas como metales, cerámica, cemento, madera, harinas, soldadura; líquidos como vapor de agua, pintura; gases y vapores como monóxidos de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuros, plomo y mercurio, entre otros.
10. Manejo, manipulación o contacto con arsénico y sus compuestos, asbestos, bencenos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y otros compuestos del carbono, metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos y otras sustancias cancerígenas.
11. Manejo de sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico y fosfórico.
12. Trabajos donde haya libre desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera).
13. Trabajos donde exista escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
14. Trabajo donde tengan contacto o manipulen productos fitosanitarios (fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas), disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos, entre otros.
15. Ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno.
16. Trabajo en establecimientos, o en áreas determinadas de ellos, en los que se permita el consumo de tabaco.

Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad.

1. Manipulación de herramientas manuales y maquinarias peligrosas (de la industria metalmecánica, del papel, de la madera, sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne).
2. Manipulación y/o operación de maquinaria, equipos o herramientas de uso industrial, agrícola y minero.
3. Actividades de mantenimiento, limpieza y operación de maquinaria o equipo de uso industrial, agrícola y minero.
4. Conducción y mantenimiento de vehículos automotores.
5. Grúas, montacargas o elevadores.
6. Lugares con presencia de riesgos locativos y problemas estructurales.

7. Alturas superiores a dos metros.
8. Producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o cargamento de explosivos líquidos inflamables o gaseosos.
9. Espacios confinados y en espacios cerrados.
10. En puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos no trabados o cargas apoyadas contramuros.
11. En la operación y/o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
12. Trabajos que estén relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
13. Se prohíbe cualquier trabajo que se desarrolle en terrenos en los que, por su conformación o topografía, puedan presentar riesgo de derrumbes o deslizamiento de materiales o en los cuales existan zanjas, hoyos o huecos, canales, cauces de agua naturales o artificiales, terraplenes y precipicios.

Riesgos por posturas y esfuerzos en la realización de la tarea.

1. Actividades o trabajos prolongados de pie.
2. Actividades o trabajos que exijan posturas forzosas como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones de inclinaciones del tronco entre otras.
3. Actividades o trabajos que impliquen manipulación de carga (levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas).
4. Actividades o trabajos que exijan movimientos repetitivos de brazos y piernas. Para este fin se establece como límite máximo de repetitividad 10 ciclos por minuto.
5. Actividades o trabajos que exijan carga fisiológica elevada.
6. Actividades o trabajos que exijan grandes caminatas o desplazamientos al aire libre.

Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial.

1. Trabajo no remunerado.
2. Trabajo que interfiera con las actividades escolares.
3. En condiciones de aislamiento y/o separación de la familia.
4. En condiciones de supervisión despótica, malos tratos, abusos (moral y sexual).
5. En situaciones ilegales, inmorales o socialmente sancionadas.
6. En jornada de 8:00 p.m. a 6:00 a.m.

PARÁGRAFO — Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de

Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 de la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia, Resolución 1796 de 2018).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores; no obstante, los mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche, siempre que no implique un perjuicio para su salud física o moral. (Artículo 114 de la Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XVIII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 71°— Son obligaciones especiales de Tecnofactory S.A.S.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado. Igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular.
7. Conceder a los trabajadores las licencias obligatorias y necesarias.

8. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
10. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Garantizar, la confidencialidad de las denuncias de sobornos o violaciones al Código de Ética por los medios definidos por la compañía para tal fin.
12. No tomar represalias o actos de discriminación hacia el personal que denuncie eventos de soborno o violaciones al Código de Ética.
13. Realizar la debida diligencia con el objetivo de prevenir situaciones de soborno o violaciones al Código de Ética Empresarial.
14. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
15. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
16. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
17. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
18. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el Artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
19. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y

establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

20. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
21. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
22. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

ARTÍCULO 72°— Son obligaciones especiales del trabajador.

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes 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 cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo).

9. Procurar el cuidado integral de su salud.
10. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
11. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
12. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
13. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.
14. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

ARTÍCULO 73° — Está prohibido a Tecnofactory 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 escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes casos:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - d) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 - e) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
 - f) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
 - g) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - h) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - i) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 - j) Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la

cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

- k) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 74°— Está prohibido a los trabajadores.

1. Sustraer los útiles de trabajo sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Agregar o hacer copias no autorizadas de material digital o físico de documentación perteneciente a la organización.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO— Además de las prohibiciones estipuladas en la Ley, se encuentra prohibido fumar en espacios de trabajo.

CAPITULO XIX. SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO

ARTÍCULO 75°— Introducción.

El soborno es un fenómeno generalizado. Plantea serias preocupaciones morales, económicas y políticas, socava el buen gobierno, obstaculiza el desarrollo y distorsiona la competencia. Erosiona la justicia, quebranta los derechos humanos y es un obstáculo para el alivio de la pobreza. También aumenta el costo de hacer negocios. Introduce incertidumbre en las

transacciones comerciales, aumenta el costo de bienes y servicios, disminuye la calidad de los productos y servicios, lo que puede conducir a la pérdida de vidas y bienes, destruye la confianza en las instituciones e interfiere con el correcto funcionamiento de los mercados. En razón a lo anterior, como buena práctica empresarial, Tecnofactory S.A.S., adopta algunas de las estipulaciones previstas en la Ley 1778 de 2016 (responsabilidad por actos de corrupción transnacional) y adicionalmente, se guiará por las buenas prácticas del sistema de gestión antisoborno, Norma ISO 37001.

ARTÍCULO 76°– Soborno.

Se entiende por soborno la oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor; que puede ser de naturaleza financiera o no, directa o indirectamente e independiente de su ubicación, en violación a la Ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con su desempeño.

ARTÍCULO 77°– Compromisos por parte de los trabajadores.

En cumplimiento del sistema de gestión antisoborno los trabajadores se comprometen a: **1)** No ofrecer ni recibir sobornos y ninguna forma de halago tanto a miembros de entidades públicas como privadas, bien sea en dineros o en especie; **2)** No efectuar acuerdos o realizar actos o conductas que tengan por objeto la colusión en los procesos de selección, o como efecto de la distribución de la adjudicación de los contratos con la entidades públicas o privadas; **3)** No aceptar por parte de las entidades públicas, privadas, proveedores logísticos y de sistemas, regalos, hospitalidades, donaciones y beneficios similares, en los que la oferta, el suministro o la aceptación son o razonablemente podrían percibirse como soborno; **4)** Ningún trabajador o persona, que actúe en nombre de la organización o en aras del desarrollo de sus actividades, podrá ir en contra de los artículos 75 y 76 del presente reglamento, 4) Informar de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, el intento de soborno, supuesto o real a través del canal ético u otros medios puestos para tal fin por parte de Tecnofactory S.A.S. **5)** el trabajador debe promover las buenas prácticas de transparencia, cumplir de manera honesta y responsable lo estipulado en el Código de Ética.

Conocer y poner en práctica las directrices y recomendaciones emitidas por parte de la empresa en relación con el Sistema de Gestión Antisoborno.

ARTÍCULO 78°– Procedimiento Investigativo de denuncia asociadas al Soborno.

Los trabajadores, que incumplan de las normas emitidas en el Sistema de Gestión Antisoborno, podrán ser sancionados disciplinariamente de acuerdo con el procedimiento especial establecido para tal fin y con la consecuencia adicional de ser denunciados ante los entes de control y judiciales establecidos legalmente en la lucha contra el soborno y la corrupción.

CAPITULO XX. ESCALA DE FALTAS, PROCEDIMIENTO Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 79°— Taxatividad de las sanciones.

La empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 80°— Faltas leves.

Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta por quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamada de atención, por la segunda vez, multa de la décima parte del salario de un día, por la tercera multa de la quinta parte del salario de un día.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez Suspensión en el trabajo por un (1) día, por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días.
3. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez llamado de atención por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1°— Solamente se acepta como justa causa para no asistir al trabajo además de la enfermedad del Trabajador debidamente comprobada con certificado médico de la EPS, al que se encuentra afiliado, la calamidad doméstica que deberá demostrarse con pruebas fehacientes a juicio del empleador, la fuerza mayor y el caso fortuito, entendiéndose esto dentro de la

definición y términos legales expresados en el Artículo 64 del Código Civil y normas pertinentes, y el permiso del Empleador obtenido en circunstancias y condiciones a que se hace referencia en este Reglamento.

PARÁGRAFO 2º— La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 81º— Faltas graves.

Constituyen faltas graves y por tal razón terminación de la relación laboral, además de las consagradas en el Artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. Incumplir las políticas internas, el Código de Ética Empresarial y cualquier acto de corrupción y soborno de carácter nacional o transnacional dirigidos al interior de la empresa o de manera externa a las entidades públicas o privadas; enmarcados en la Ley 1474 de 2011, la Ley 1778 de 2016 y el Sistema de Gestión Antisoborno.
2. La infracción o incumplimiento a la confidencialidad y a la protección de datos personales.
3. El retardo hasta por quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
4. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
5. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
6. La pérdida, extravío o daño imputable al trabajador que genere pérdida total o parcial de los equipos, herramientas y elementos de trabajo entregados bajo su responsabilidad o de aquellos que por el cumplimiento de sus funciones deba preservar.
7. Vulnerar las obligaciones contractuales emanadas del contrato laboral, reglamentarias y las funciones relacionadas con los anexos, perfiles, funciones y salarios, aspectos habilitantes y de cumplimiento que hagan parte del contrato, por tercera vez.

PARÁGRAFO 1º— En los casos de los numerales 9 a 14, literal A del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

ARTÍCULO 82°— Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

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

En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos, a través del documento de descargos, así como de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 83°— Respeto al procedimiento disciplinario.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965).

ARTÍCULO 84°— Procedimiento Disciplinario Laboral.

De acuerdo con lo preceptuado por el Convenio 158 y Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo, Sentencias C-249 de 1998, y C- 593 de 2014 de la Corte Constitucional, Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y con la finalidad de garantizar el Derecho de Defensa del trabajador; se presentan las etapas y los derechos a los que se tienen en el desarrollo del Proceso Disciplinario Laboral:

1. Admisión del Informe de Presunta falta
2. Citación a la Audiencia de Descargos
3. Audiencia de Descargos, Levantamiento del Acta
4. Comunicado de la Imposición de la Sanción o Cierre del Procedimiento.

La citación de descargos al trabajador tiene como finalidad la correcta aplicación del principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, el principio de publicidad, el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, el principio de la doble instancia, la presunción de inocencia, el principio de imparcialidad, el principio de *Non Bis*

In Idem, el principio de cosa juzgada y la prohibición de la *Reformatio In Pejus*; todos los anteriores enmarcados como elementos constitutivos del Artículo 29 de la de la Constitución Política de Colombia Derecho al Debido Proceso.

De esta forma, a continuación, se establecen los requisitos mínimos para regular el procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias:

5. Los jefes, los coordinadores, jefes inmediatos o quien haga sus veces, de manera oportuna, deben reportar de manera escrita al Chief Technology Officer – CTO las situaciones de desempeño que ameriten correctivo, sanción o fortuitamente un despido.
6. El informe de la presunta falta o causal de terminación del contrato laboral debe contener la narración de las circunstancias de modo tiempo y lugar, debe ser oportuna, indicar la presunta falta cometida y las consecuencias de esta.
7. Admitido el informe por parte del Chief Technology Officer – CTO se debe presentar una comunicación formal de apertura del proceso disciplinario al trabajador que se le imputan las conductas de posible sanción.
8. En la misma comunicación formal, se deben formular los cargos imputados constando de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias y a que, esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las mismas como faltas disciplinarias, enmarcadas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, Contrato Laboral y Reglamento Interno del Trabajo y demás documentos que hacen parte de la relación laboral.
9. En la comunicación anterior, se trasladarán al imputado todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
10. En la misma comunicación, se procede a citar al trabajador para que asista en forma verbal a formular sus descargos, controvierta las pruebas en su contra y allegue las que considere necesarias, la anterior fecha es fijada dentro de los tres (3) días siguientes de la comunicación de cargos. Es obligatorio que a la audiencia de descargos asista el coordinador, jefe inmediato o persona que remitió el informe de la presunta falta cometida por el trabajador.
11. En el desarrollo de la audiencia de descargos, en el día y hora señalados, acuden el representante del empleador, el trabajador imputado y los testigos, cada parte debe tener un espacio para presentar las pruebas, realizar indagaciones con la finalidad de obtener la versión que tiene el trabajador sobre los sucesos imputados.
12. Al finalizar los descargos, se debe plasmar en un acta la constancia de lo abordado durante la audiencia y debe ser firmada por todos los asistentes; bajo el suceso en que el trabajador presente negativa para firmar, el delegado del empleador leerá a viva voz el documento y dejará constancia en el acta y requerirá a los testigos que den fe y constancia, y firmen la misma.
13. En determinado caso, que el trabajador no asista a la audiencia de descargos, se tomara como la renuncia su Derecho de Defensa, evento en el cual el representante del empleador levantara el acta adjuntado como prueba la comunicación formal de citación a la audiencia

indicando la no comparecencia del trabajador y firmada por un testigo; en el anterior evento, el representante del empleador continuara el procedimiento disciplinario.

14. Finalizada las etapas de comunicación formal y descargos, se emitirá el pronunciamiento definitivo del representante del empleador, mediante un acto motivado y congruente de la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron, de esta manera, si el pronunciamiento es la terminación unilateral del contrato laboral por justa causas, se debe plasmar los hechos precisos e individuales que lo provocaron en concordancia con el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por otro lado, si se estima que no hay lugar a la imposición de una sanción, multa o justa causas de despido se debe comunicar el cierre del procedimiento.
15. En el mismo pronunciamiento, se debe plasmar la posibilidad que el trabajador pueda controvertir la decisión resultado del anterior procedimiento, mediante una segunda instancia, que para el presente Reglamento Interno la segunda instancia se debe surtir ante el Director General.
16. Las sanciones que se pueden imponer como resultado del Procedimiento Disciplinario son las siguientes:
 - a) Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
 - b) Suspensiones del trabajo, cumpliendo con lo atinente en el Artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir no excediendo los límites; no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
 - c) Multas, reglamentadas en el Artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo, solo se podrán imponer cuando hay retrasos o faltas al trabajo sin excusa por parte del trabajador; el monto no podrá exceder la quinta parte del salario diario, y el empleador deberá destinar dicho dinero únicamente a conceder premios o regalos para los trabajadores.
 - d) Terminación del Contrato Laboral por Justa Causa.

CAPÍTULO XXI. RECLAMOS

ARTÍCULO 85° — Personas ante quienes debe presentarse la reclamación.

Los reclamos de los trabajadores se harán ante el superior inmediato del trabajador, en caso de no llegar a una solución será ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Chief Technology Officer – CTO, quien los oír y resolverá con justicia y equidad.

ARTÍCULO 86° — Asesoría sindical.

Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO— En Tecnofactory S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXII. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 87° — Finalidad de los mecanismos de prevención.

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

ARTÍCULO 88° — Mecanismos de prevención.

En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa 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 diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de 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 pudieren 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 personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 89° — Procedimiento interno de solución.

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

1. La empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores dos representantes del empleador.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo, en el desarrollo de lo previsto en el Numeral 2 del Artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá cada 3 meses o de manera extraordinaria cuando se requiera y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones 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 y 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 las directivas de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o 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.

CAPÍTULO XXIII. PUBLICACIONES

Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la aprobación del presente reglamento el empleador debe publicarlo en la Intranet de la compañía o su página web.

CAPÍTULO XXIV. OBJECIONES

ARTÍCULO 90°— Comunicación del Reglamento Interno de Trabajo.

Tecnofactory S.A.S. publicará en la Intranet de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. Cualquier trabajador podrá solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los Artículos 106, 108, 111, 112 y 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

CAPÍTULO XXV. VIGENCIA

El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, la cual debe efectuarse en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

CAPÍTULO XXVI. DISPOSICIONES FINALES

Desde la fecha de entrada en vigor del presente reglamento, quedan sin efecto las disposiciones que al respecto haya tenido la empresa antes de la fecha de publicación.

CAPÍTULO XXVII. CLÁUSULAS INEFICACES

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