



CONSIDERANDO

Que, mediante el código sustantivo de trabajo en Colombia, TCL LOGIS S.A.S, tuvo la necesidad de actualizar el reglamento interno de trabajo para que se cumpla con cabalidad La normativa establecida, así mismo todos y cada uno de los parámetros legales que regulan las relaciones laborales en Colombia.

RESUELVE:

Aprobación de la actualización del reglamento interno de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TCL LOGIS S.A.S

PREAMBULO

La Empresa **TCL LOGIS S.A.S** legalmente constituida, con domicilio principal en la ciudad de Caldas, en aplicación de lo que dispone el Código Sustantivo del Trabajo y con el fin de que surta los efectos legales, registrará en todas las dependencias, sucursales y agencias ya establecidas o que establezca la empresa en el país. A sus disposiciones quedan sometidos tanto ella como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajo verbales o escritos que la empresa tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1o. SOLICITUD DE EMPLEO: Quien aspire a ser admitido como trabajador de la empresa deberá diligenciar formulario de solicitud de empleo, en el cual consignará aquellos datos que permitan a la entidad conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, cargo y sueldo al que aspira. Estas informaciones podrán ser verificadas por la empresa, la cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes.

PARÁGRAFO 1. Una vez citado el aspirante para iniciar el proceso de preselección, deberá cumplir con los requisitos y documentos estipulados en la Política de Vinculación y Contratación de TCL LOGIS S.A.S. **PARÁGRAFO 2.** A partir de la promulgación de este reglamento, todos los colaboradores al momento de su vinculación y durante la vigencia de su relación laboral tienen la obligación de poner en conocimiento de TCL LOGIS S.A.S. de manera formal y por escrito si tienen parientes, vinculados a la empresa que se

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente. La omisión por parte de los trabajadores a la obligación mencionada constituye falta grave en los términos del literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador. Para evitar cualquier clase de conflicto de intereses, está prohibida la vinculación y permanencia de una o varias personas que tengan parientes, vinculados laboralmente la empresa, que se encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente, salvo que el representante legal correspondiente, autorice dicha vinculación, según conveniencia de la empresa, siempre y cuando no exista conflicto de intereses ni trabajen en la misma dependencia.

ARTÍCULO 2o. El candidato que sea aceptado deberá presentar a la empresa los siguientes documentos:

A). CERTIFICADOS DE INGRESO:

1. Hoja de vida actualizada, con foto reciente.
2. Dos (2) fotocopias de la cedula de ciudadanía ampliadas al 150 %.
3. Fotocopia del diploma de bachiller o Acta de grado de estudios superiores (según el caso), se acepta el certificado del plantel educativo cuando no haya culminado los estudios.
4. Autorización escrita del Inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
5. Certificado del Empleador anterior en que consten los siguientes datos: cargo desempeñado, tiempo de servicio y salario devengado. Si el trabajador solicita empleo por primera vez, no se exigirán estos datos.
6. Dos (2) recomendaciones escritas (personales y familiares) donde se acredite la buena conducta y capacidades para desarrollar actividades dentro de un ambiente laboral.
8. La empresa TCL LOGIS S.A.S. solicitará al candidato, los documentos necesarios para la afiliación al Sistema de Seguridad Social (EPS, Caja de Compensación Familiar y Fondo de Pensiones).
9. La empresa TCL LOGIS S.A.S. exigirá al candidato, los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso como de retiro del trabajador serán sufragados por la empresa, teniendo presente que este último se practicará

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



solo bajo solicitud del empleado. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989). No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 1 del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del art. 2 del Decreto 1835 de 1994.

B). DOCUMENTACIÓN PARA LA AFILIACIÓN A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR:

1. Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía del candidato seleccionado.
2. Fotocopia de la cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad de (padres, hijos o el (la) Cónyuge) según el caso, ampliado al 150 %.
3. Registro civil de nacimiento de los hijos.
4. Certificado de escolaridad de los hijos mayores de doce (12) años.
5. Certificado de supervivencia de los padres mayores de sesenta (60) años.
6. Constancia de asistencia económica (Para la afiliación de los padres mayores de sesenta (60) años).

C) El candidato que cuente con una nacional diferente a la colombiana deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Exigirle la presentación de la Visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado. O en el caso permiso especial de permanencia (PEP).
2. Contar con Cédula de Extranjería cuando su permanecía sea igual o superior a tres (3) meses).
3. Informar por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión y su desvinculación o la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación o terminación de labores.
4. Presentación de matrícula temporal especial otorgada por los consejos profesionales para el ejercicio de la profesión de cada área del conocimiento para el caso de profesiones reguladas.

Le serán adicionalmente atribuidos para ser admitido en la empresa, los requisitos dispuestos en los artículos contemplados en el capítulo I del presente reglamento.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



CAPÍTULO II MODALIDADES DE CONTRATOS

ARTÍCULO 3o. La empresa TCL LOGIS S.A.S. podrá celebrar contratos a término fijo inferiores o superiores a un año, contratos por ejecución de obra o labor, contratos de prestación de servicios, contratos a término indefinido y contratos ocasionales, accidentales o transitorios. Se entiende por contrato ocasional el de duración no mayor a un mes, que se refiera a labores distintas a las normales de la entidad. La empresa a su juicio, determinará qué modalidad de contrato utiliza. (Art. 45 C.S.T.).

CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4o. Una vez admitido el Candidato, la empresa podrá acordar con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de la entidad apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

PARÁGRAFO: El período de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que el Contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 5o. DURACIÓN MÁXIMA: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6o. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 7o. EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la empresa con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



PARÁGRAFO 1: La empresa tiene libertad para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba, y deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004). La misma se entenderá surtida con la notificación de terminación de la relación laboral en etapa de periodo de prueba.

PARÁGRAFO 2: El trabajador tiene derecho al reconocimiento del pago de salario y prestaciones sociales por el tiempo que dure la relación laboral. (Art. 80 C.S.T).

PARÁGRAFO 3: El trabajador que se encuentre sometido al periodo de prueba NO tiene derecho al pago de indemnización ni ratificación de continuidad en caso de terminar la relación laboral con la empresa

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8o. DEFINICIÓN: Se consideran trabajadores accidentales o transitorios y no verdaderos trabajadores, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de la empresa TCL LOGIS S.A.S.

ARTÍCULO 9o. RÉGIMEN PRESTACIONAL: Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso remunerado en los días de descanso obligatorios señalados en la Ley y en cuanto a prestaciones sociales, a las señaladas en el inciso 2° del Artículo 205 del Código Sustantivo de Trabajo y en las en la Sentencias C-823 y C-825 de 2006 proferidas por la Honorable Corte Constitucional. Reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales. **FUNDAMENTO DE DERECHO:** Sentencia (C- 823 de 2006 y C-826 de octubre de 2009 de la corte constitucional).

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10°. Los horarios de los trabajadores al interior de TCL LOGIS S.A.S. se fijarán con sujeción a programación o cuadro de turnos, respetando siempre la jornada máxima legal de ocho (8) horas día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones: En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto. Jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de TCL LOGIS S.A.S.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



Los días laborables para todo el personal de la Empresa son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados por TCL LOGIS S.A.S. de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Eventualmente el personal deberá laborar los días domingos y festivos.

Para el personal operario se tendrá en cuenta la programación operativa y laborará real y efectivamente el número de horas que contractualmente se haya convenido, sin que exceda de la jornada máxima legal, de conformidad con la programación operativa y teniendo en cuenta su carácter de operario de tiempo completo.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores eventualmente podrán trabajar jornadas nocturnas, las cuales serán pagaderas con el reconocimiento del recargo estipulado.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores contarán con un tiempo de almuerzo de mínimo **30 minutos**, de acuerdo con la programación de la operación que se programe. Además, dentro de las sesiones diarias de trabajo, se establecen dos periodos de descanso de 10 minutos cada uno, en cada una de las jornadas.

PARÁGRAFO 3. El trabajador debe estar en su puesto de trabajo, listo para iniciar labores a la hora indicada de iniciación de labores e ingresar diez (10) minutos antes de la jornada laboral programada.

PARÁGRAFO 4. Las condiciones de los turnos de trabajo y horarios establecidos fueron establecido previo acuerdo con los trabajadores de la empresa al momento de su vinculación.

PARÁGRAFO 5. El presente horario podrá ser modificado por la empresa TCL LOGIS S.A.S. de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con veinticuatro (24) horas de anticipación. Los periodos de descanso establecidos no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 11°. La empresa no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 1: Trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

En TCL LOGIS S.A.S. se consideran como trabajadores de dirección confianza o manejo, quienes se desempeñen en las siguientes familias de cargos:

1. Directivos

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



2. Supervisores
3. Jefes
4. Coordinadores
5. Los que ejerciten actividades discontinúas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

La anterior es simplemente una lista enunciativa, la cual no restringe que otros cargos sean también considerados dentro de esta categoría.

PARÁGRAFO 2: La empresa y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m.

ARTÍCULO 12°. La Empresa podrá temporalmente reducir la jornada de todos o de algunos de sus trabajadores, cuando no sea necesario el cumplimiento de la jornada aquí establecida, para la buena marcha de la operación de la empresa, pero ello no implica el sometimiento a una jornada inferior, ni la reducción del salario convenido y se aplicará solamente en forma excepcional y transitoria.

PARÁGRAFO 1. TCL LOGIS S.A.S podrá establecer horarios diferentes a los consagrados en este artículo conforme con las necesidades de las diferentes áreas, municipios y ciudades, siempre y cuando éstos no sobrepasen las 48 horas semanales establecidas como jornada ordinaria de trabajo, ni los límites establecidos en la ley respecto de la jornada diaria de trabajo, previa autorización del área de Gestión Humana.

PARÁGRAFO 2. JORNADA ESPECIAL. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (artículo 161, numeral 3, literal C del C.S.T., modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 3: TCL LOGIS S.A.S dará pleno cumplimiento a lo dispuesto en la ley 2101 del 15 de julio de 2021, en los términos que dispone su artículo 30, sobre la disminución gradual de la jornada laboral semanal, así como cualquier norma posterior que la modifique, la amplíe o la regule.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



ARTÍCULO 12o. DEDICACIÓN EXCLUSIVA A DETERMINADAS ACTIVIDADES: Si la empresa tuviere más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, y de acuerdo con la reglamentación que al efecto expida el gobierno, aquellos 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 13o. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

a. Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. (artículo 11, parágrafo 1)

b. Los que ejerciten actividades discontinúas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinarán el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá a la empresa llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: Nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

PARÁGRAFO: La empresa TCL LOGIS S.A.S. está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

ARTÍCULO 14o. HORAS EXTRAS: Simultáneamente con la presentación de la solicitud de autorización para laborar tiempo extraordinario, la empresa TCL LOGIS S.A.S. fijará en todos los lugares de trabajo, por lo menos hasta que se decida lo pertinente por el Ministerio de Trabajo, copia de la respectiva solicitud.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, la empresa TCL LOGIS S.A.S. podrá, sin autorización especial del Ministerio de Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

ARTÍCULO 15o. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

También podrá la empresa TCL LOGIS S.A.S. ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis en la semana.

ARTÍCULO 16o. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 15 puede ser elevado por orden de la empresa TCL LOGIS S.A.S. y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en los equipos o en la dotación de las instalaciones; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

PARÁGRAFO: La empresa TCL LOGIS S.A.S. debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

CAPÍTULO VI TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17o. TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO: Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis de la mañana (6.00 am.) y las veintiuna horas (9:00 pm.), el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 pm.) y las seis de la mañana (6.00 am.) del día siguiente.

ARTÍCULO 18o. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal. (artículo 159, Código Sustantivo del trabajo).

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



ARTÍCULO 19o. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 20o. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra ordinario se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTICULO 21o. INACUMULABILIDAD DE LOS RECARGOS: Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 22o. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, los pagará la empresa en la forma indicada en el artículo anterior, junto con el salario ordinario en el período de pago siguiente.

ARTÍCULO 23°. La empresa pagará el valor de trabajo suplementario o de horas extras sólo cuando expresamente lo haya autorizado por escrito a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los empleados de Dirección, Confianza y Manejo.

ARTÍCULO 24o. BASE DEL RECARGO NOCTURNO: Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.



Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

CAPÍTULO VII TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 25o. La empresa TCL LOGIS S.A.S. podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 26o. REMUNERACIÓN: El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 27o. SALARIO EN TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO: En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma empresa por el trabajo ordinario, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 28o. LIMITES EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO: La empresa TCL LOGIS S.A.S. no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciera deberán pagarles el recargo establecido en el numeral 1o. del artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 29o. INEFICACIA DEL CONTRATO: Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador contratado se encuentra laborando en otra Empresa en jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 30o. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. La empresa TCL LOGIS S.A.S. dará descanso remunerado a sus trabajadores fuera de los domingos, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días Jueves y Viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

ARTÍCULO 31o. Pero el descanso remunerado de seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes siguiente. Los descansos a que se refiere este artículo tendrán una duración de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 32o. DERECHO A DESCANSO REMUNERADO.

1. La empresa debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a esta remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
5. 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 33o. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DESCANSO REMUNERADO: (Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo).

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO: El trabajador podrá convenir con la empresa TCL LOGIS S.A.S. su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

ARTÍCULO 34o: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 35o. DESCANSO COMPENSATORIO: Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 33 de este reglamento.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal (c) de la ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 36o. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES: Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa TCL LOGIS S.A.S deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 33 de este reglamento.

ARTÍCULO 37o. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO: El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores podrá darlo la empresa TCL LOGIS S.A.S en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos.
2. Desde el mediodía a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el mediodía o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 38o. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS: Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas y el personal no pueda tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



ARTÍCULO 39o. RELACIÓN DE TRABAJADORES SIN DERECHO A DESCANSO: Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, la empresa TCL LOGIS S.A.S fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

CAPÍTULO IX DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 43. DESCANSO CONVENCIONAL: Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 12 de este reglamento y la empresa TCL LOGIS S.A.S suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de este día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para la suspensión o compensación del trabajo con otro día hábil o cuando la suspensión estuviere prevista en este reglamento, en pacto, convención colectiva de trabajo o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 44°. Según la Ley 1857 de 2017, el empleador debe brindar a su empleado una jornada laboral semestral para compartir con su familia, es decir, dos días 'libres' al año, TCL LOGIS S.A.S. ha designado Otorgar el día correspondiente al primer semestre, entre los días 15 y 30 de junio, el segundo día que dicta la ley para disfrutar en el segundo semestre, se dará entre los días 15 y 30 de noviembre de cada año.

CAPÍTULO X VACACIONES

ARTÍCULO 45o. VACACIONES REMUNERADAS: Los trabajadores que hubieren prestado servicios durante un año, tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente cualquiera que haya sido el tiempo laborado. (Art.186° núm. 1° C.S.T.).

ARTÍCULO 46o. ÉPOCA DE LAS VACACIONES: La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa TCL LOGIS S.A.S. a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso.

La empresa TCL LOGIS S.A.S. debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. (Art. 188° C.S.T.).

ARTÍCULO 47o. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



ARTÍCULO 48o. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: La empresa TCL LOGIS 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. (Ley 1429 de 2010 - Art 20).

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente cualquiera sea el tiempo laborado. En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTÍCULO 49o. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES: En todo caso, el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto del de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años.

ARTÍCULO 50o. ACUMULACIÓN PRESUNTA: Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del artículo precedente. Si no consta solicitud expresa y por escrito del trabajador indicando solo querer disfrutar de la mitad de sus vacaciones en tiempo.

ARTÍCULO 51o. REEMPLAZO: El trabajador de manejo y confianza que hiciera uso de sus vacaciones, previo acuerdo con la empresa TCL LOGIS S.A.S. puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria.

Si la empresa TCL LOGIS S.A.S. no aceptare el candidato indicado por el trabajador de manejo y confianza y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 52o. VACACIONES COLECTIVAS: La empresa TCL LOGIS S.A.S. puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 53o. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones, la empresa TCL LOGIS S.A.S. pagará al trabajador, el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

Sólo se excluirá 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 le concedan.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



ARTÍCULO 54o. REGISTRO DE VACACIONES: La empresa TCL LOGIS S.A.S. llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

CAPÍTULO XI PERMISOS OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS

ARTÍCULO 54o. PERMISOS OBLIGATORIOS: El trabajador podrá solicitar por escrito a la Gerencia General y Talento Humano, los permisos por motivos justificados para las siguientes circunstancias, indicando siempre las condiciones en que ellos se concedan:

1. Para el ejercicio del sufragio.
2. Para el desempeño de cargos transitorios y de forzosa aceptación.
3. Para asistencia al entierro de compañeros de trabajo. El aviso se dará con anticipación, y la empresa TCL LOGIS S.A.S. le concederá a un número total de trabajadores que no perjudique con su ausencia la marcha o funcionamiento de la sección respectiva.
4. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, atendido a un suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador como una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano (hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero); el secuestro o la desaparición del mismo; una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor como (incendio, inundación o terremoto).

Estas situaciones pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o provocar un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal. Dicha licencia no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente, (Sentencia C-930/09). La duración de la licencia debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento, según lo estipulado en el reglamento y las políticas de la empresa TCL LOGIS S.A.S. el trabajador debe dar aviso a la Gerencia General y a la Dirección de Talento Humano a, antes o después de ocurrir los hechos, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos.

En este caso se concederá al trabajador un permiso remunerado de un (1) día hábil por mes calendario, el cual podrá ser prorrogado por la Gerencia General. En caso de que el permiso por calamidad doméstica debidamente comprobada se extienda, dicha prórroga será igualmente remunerada



En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar con anterioridad o posterioridad el hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos. En este caso, el permiso obligatorio tendrá la siguiente duración:

5. Para concurrir a los correspondientes servicios médicos. En este caso deberá presentarse la constancia o el comprobante respectivo y hacerle colocar al mismo la hora de ingreso a la cita y la hora en que ella termina, se tiene como descuento del tiempo total reportado dos horas (2) a favor del trabajador en cada cita médica, el tiempo restante debe ser pagado a más tardar la semana siguiente al permiso solicitado. (Artículo 57 numeral 6, Código Sustantivo del Trabajo).

En caso de presentar incapacidad, esta debe ser reportada inmediatamente al jefe inmediato y posteriormente allegara a la Gerencia General o la Dirección de Talento Humano, con el fin de que estas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos. Al regreso de la incapacidad el trabajador deberá presentar el documento original para ser archivado en la dependencia respectiva.

6. La empresa TCL LOGIS S.A.S. podrá conceder permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 4o del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. Los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado de las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.
7. Nacimiento de un Hijo: Trabajadores hombres que no cumplan con los requisitos legales, para acceder a la Licencia de Paternidad, un (1) día hábil no remunerado, contado desde el día hábil siguiente al nacimiento del hijo.
8. Matrimonio del Trabajador: Se otorgará un permiso no remunerado de un (1) día hábil contado a partir de la fecha de la celebración del matrimonio.
9. En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la empresa TCL LOGIS S.A.S. dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.
10. LEY DE LUTO (Ley 1280 de 01-05-09, con base en la Ley 1280 de 2009, de conformidad con la Sentencia C 892-2012.): La empresa TCL LOGIS S.A.S. Concederá

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



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

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:

- ✓ Padres
- ✓ Hijos
- ✓ Hermanos
- ✓ Abuelos
- ✓ Nietos

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD:

- ✓ Cónyuges
- ✓ Padres del cónyuge
- ✓ Hijos extramatrimoniales del cónyuge.

CIVIL:

- ✓ Padres adoptivos
- ✓ Hijos adoptivos

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

11. LEY MARIA (Ley 1822 de 2017): La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las catorce (18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El compañero permanente tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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

La licencia remunerada de paternidad será 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.

12. LICENCIA DE MATERNIDAD: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Esta podrá ser de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las una (1) semana de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de hasta dieciséis (16) semanas posparto y una preparto.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar a la empresa TCL LOGIS S.A.S. un certificado médico, en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora.
- b. La indicación del día probable del parto.
- 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.

PARAGRAFO: La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más

13. **DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA:** La empresa TCL LOGIS S.A.S. está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante seis (6) meses después de ser efectuada la licencia de maternidad. (Art 238 C.S.T.)

PARÁGRAFO 1. Todos los anteriores permisos deben estar debidamente sustentados por el trabajador con un documento pertinente que acredite las circunstancias de: tiempo, como y lugar que originan el permiso.

PARÁGRAFO 2. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente de aquel en que termina la licencia o permiso.

ARTÍCULO 55o. NO SON TOMADOS COMO CALAMIDAD DOMÉSTICA: Los permisos solicitados por los trabajadores para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa TCL LOGIS S.A.S.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



CAPÍTULO XII

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

Periodo de pago: Quincenal

ARTÍCULO 56o. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. La empresa TCL LOGIS S.A.S. y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

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

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 será del 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 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 57o. SALARIO EN ESPECIE:

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.
3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 58o. SALARIO UNIFORME: Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa TCL LOGIS S.A.S. podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales. (artículo 170 C.S.T.)

ARTÍCULO 59o. JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal al salario estipulado por días y, sueldo el que se estipula por períodos mayores.

ARTÍCULO 60o. LUGAR DE PAGO: Salvo estipulación en contrario por escrito, el pago de los salarios se hará donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de culminar su jornada laboral.

ARTÍCULO 61o. A QUIEN SE HACE EL PAGO: Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 62o. DÍAS DE PAGO: El pago del salario de los trabajadores será remunerado de la siguiente forma:

PERIODOS DE PAGO: La empresa TCL LOGIS S.A.S. acordará el salario con el trabajador, por sueldo en periodos quincenales, los días quince (15) y treinta (30) de cada mes, que se paga en dinero, mediante la modalidad de consignación en una cuenta corriente o de ahorros a su nombre o en las instalaciones de la empresa en efectivo, previo acuerdo entre las partes, a elección de este, lo que se informa o entrega durante la jornada laboral. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad y la firma en la planilla de pago por cada trabajador, así mismo cuando el pago es dado en efectivo, constará como medio de prueba, el recibo de caja firmado por el trabajador en donde consta la fecha de pago, el valor y la observación de los conceptos pagados y el periodo considerado para el pago.

PARÁGRAFO: 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 a más tardar con el salario del período siguiente.



CAPÍTULO XIII

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 63o. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la empresa TCL LOGIS S.A.S. serán prestados bien por la E.P.S, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general, maternidad o bien por la A.R.L, elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

PARÁGRAFO: Las incapacidades solamente serán tramitadas por TCL LOGIS S.A.S. si han sido expedidas por la E.P.S. o en el caso de que el trabajador haya sido atendido por un médico no adscrito a la entidad de afiliación, éstas deben haber sido transcritas por el funcionario a cargo de la E.P.S. Para el pago de incapacidades la Empresa se atenderá a las normas legales vigentes sobre la materia y en consecuencia las incapacidades serán canceladas en el porcentaje establecido por la Ley.

ARTÍCULO 64o. AVISO A LA EMPRESA TCL LOGIS S.A.S. SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo al responsable de la Gerencia General y Talento Humano, quienes harán lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 65o. El trabajador que solicite atención médica a la EPS al cual se encuentre afiliado, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos establecidos por la empresa TCL LOGIS S.A.S.:

1. Como justificación para faltar al trabajo solo se acepta la constancia de incapacidad dada por el médico de la EPS a la cual esté inscrito el trabajador. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco la certificación que al respecto expida médicos particulares.
2. Cuando el médico de la EPS a la cual esté inscrito el trabajador, lo incapacite para trabajar, este deberá dar aviso oportuno a la empresa TCL LOGIS S.A.S. a más tardar el mismo día o al día siguiente, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el numeral anterior.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



3. Cuando el trabajador se encuentre en tratamiento médico, las fechas de las citas programadas deberán ser informadas por lo menos con dos (2) días de anticipación a la empresa TCL LOGIS S.A.S. para que éste conceda el permiso necesario a que haya lugar, y se proceda a tomar las medidas necesarias para que las actividades laborales no se perjudiquen debido a su ausencia.
4. El trabajador debe portar permanentemente la constancia de afiliación a la EPS, ARL, y la cédula de ciudadanía, para tal efecto.
5. En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a los servicios de la EPS, estará obligado a comprobar el tiempo empleado en la consulta por medio de una certificación expedida por el médico que lo atendió.

ARTÍCULO 66o. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa TCL LOGIS S.A.S. en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO: Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreu grafía Pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo.

ARTÍCULO 67o. MEDIDAS DE SEGURIDAD OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en especial las que ordene la empresa TCL LOGIS S.A.S. como los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a fin de prevenir las enfermedades y los riesgos generados por el manejo de los elementos de trabajo o en el desarrollo de las actividades, especialmente para evitar accidentes laborales.

ARTÍCULO 68o. El trabajador deberá tener en cuenta los siguientes aspectos para la prevención de riesgos laborales:

1. El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales que prescriba la empresa TCL LOGIS S.A.S. en los períodos previamente fijados.
2. El trabajador deberá someterse a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la empresa TCL LOGIS S.A.S. En caso de enfermedad se atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico ocupacional profesional correspondiente.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



3. Al ingresar a su puesto de trabajo, el trabajador deberá verificar los siguientes aspectos: equipos y enseres, mobiliario, bienes u otros elementos, e informar al responsable de la Gerencia General, Talento Humano y/o Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) cualquier hecho o circunstancia que se considere peligrosa.
4. No distraerse ni distraer la atención de otros compañeros, en forma tal que los exponga a riesgos o accidentes de trabajo.
5. Respetar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa del responsable de la Gerencia General, Talento Humano y/o Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar cualquier siniestro.
7. Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares públicos o cerrados. (Ley 1335 de 2009).
8. Desconectar, proteger y/o guardar equipos o elementos de trabajo al concluir las labores o actividades.
9. Acatar y cumplir cabalmente con la norma del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que imparta la empresa TCL LOGIS S.A.S. y la ARL respectiva.

PARÁGRAFO 1: La empresa TCL LOGIS S.A.S. dispondrá lo necesario, para que se mantengan completamente libres de obstáculos, las áreas de trabajo o de circulación en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendio o los hidrantes.

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores de la empresa TCL LOGIS S.A.S. y los terceros que pretendan ingresar a la entidad, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se implementen con fines de seguridad y protección, tanto del personal como de los bienes e instalaciones, por lo cual facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros que les sean requeridos, siempre que estas no lesionen su dignidad.

ARTÍCULO 69o. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, el responsable del área de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos al Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetaran a las Leyes 776 de 2002, 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014 y Decreto 472 del 17 de marzo de 2015.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



ARTÍCULO 70o. RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD: La empresa TCL LOGIS S.A.S. no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la empresa TCL LOGIS S.A.S. de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno a la entidad sobre el accidente, sin causa justificada.

ARTÍCULO 71o. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 72o. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: La empresa TCL LOGIS S.A.S. llevará un control en documento especial de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores. En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, área dentro de las instalaciones y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

ARTÍCULO 73o. REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La empresa TCL LOGIS S.A.S. y los trabajadores se someterán a las normas establecidas en el reglamento de seguridad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014 y Decreto 472 del 17 de marzo de 2015, 5 y 052 de 2017. demás legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, (SST) de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 74o. POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS: El trabajador que llegue al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas, o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de la empresa TCL LOGIS S.A.S. o durante la realización de las actividades, no se le permitirá laborar. Las sanciones serán determinadas con base en lo establecido en la escala de faltas y sanciones disciplinarias del presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO: Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que el trabajador involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará FALTA GRAVE y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene la empresa TCL LOGIS S.A.S. para la prevención de las enfermedades y riesgos generados en el manejo de los elementos de trabajo.

CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 75o. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR: Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. 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.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
9. 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.
10. Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo y a los reglamentos especiales, que tenga establecidos o establezca la empresa.



11. Denunciar ante la empresa la sustracción o el uso indebido de los implementos de trabajo.
12. Guardar la más estricta reserva de cuanto vea o escuche dentro del lugar de trabajo y en forma muy especial en lo que se refiere a medidas disciplinarias para con los demás compañeros.
13. Presentarse al sitio de trabajo en forma oportuna.
14. Cumplir diariamente con la jornada de trabajo completa, desde la hora de ingreso hasta la hora de salida, salvo los casos de permisos regulados en este reglamento y concedidos por la empresa según el procedimiento indicado.
15. Utilizar todas las prendas y utensilios que le suministre la empresa para cumplir con las condiciones de seguridad propias de su trabajo.
16. Abstenerse de ingerir licor en el lugar de trabajo.
17. Atender a las indicaciones que la empresa TCL LOGIS S.A.S. haga por medio de carteles, circulares, memorandos, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con la labor.
18. Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes, proveedores y trabajadores de la empresa de TCL LOGIS S.A.S. y a quien preste sus servicios.
19. No fumar en el puesto y áreas de trabajo o cuando se preste un servicio con los clientes de la empresa.
20. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación o recreación a la cual la empresa lo envíe en comisión o capacitación.
21. No Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o el acceso a Internet facilitadas por la empresa, conforme a los manuales y direccionamientos que específicamente existen sobre este tema.
22. Conservar de manera adecuada los bienes de la empresa y darles un uso cuidadoso a los asignados para desempeñar sus responsabilidades y funciones.
23. Portar permanentemente el carné que lo identifica como empleado de la empresa.
24. Utilizar las dotaciones y los implementos de seguridad industrial entregados por la empresa, de acuerdo con los días, horarios y condiciones que se establezcan para tal efecto. o cumplir y velar por el cumplimiento de la normatividad interna y demás directrices emitidas por las Directivas de la empresa.
25. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebida.



PARÁGRAFO 1. Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de policía, ni darle órdenes ni suministrarles alojamiento ni alimentación gratuita, ni hacerles dádivas (artículo 126 del C.S. del T.)

PARÁGRAFO 2. CONFLICTO DE INTERESES: Es obligatorio para todos los trabajadores de TCL LOGIS SA.S. evitar incurrir en las siguientes situaciones o similares:

- A. Participar directa o indirectamente en la propiedad de un negocio o empresa que actúe como proveedor de bienes o servicios para la empresa.
- B. La vinculación laboral, comercial o profesional con empresas que sean proveedoras o que representen competencia para la Empresa.
- C. Suministrar información de la Empresa para beneficio propio o de terceros.
- D. Usar la posición o influencia de su cargo para desviar oportunidades o negocios de la Empresa, en beneficio propio, de un familiar o allegado o para presionar directa o indirectamente al personal a su cargo con el fin de ejercer negociaciones o gestiones que redunden en beneficio personal o de terceros.
- E. Participar en procesos decisorios en los cuales se presente, en forma directa o indirecta, conflicto de intereses.

PARÁGRAFO 4. Frente a situaciones como las previstas, es obligación de todas las personas vinculadas a la Empresa:

- A. Propiciar, por parte de quienes tienen personal a su cargo, un ambiente de confianza adecuada para que los comportamientos contrarios a la ética sean oportunamente analizados y sancionados.
- B. Dar curso a la investigación interna de los hechos que configuren violaciones a las disposiciones de este Reglamento, a fin de quienes tienen a su cargo esta función, adopten oportunamente las medidas disciplinarias pertinentes y si es el caso, informen sobre el particular a las autoridades.
- C. Siempre que la naturaleza de los hechos sea indiciaria de un delito, se formulará la correspondiente denuncia penal y si a ello hay lugar, se adelantará la acción respectiva para obtener la indemnización de los perjuicios que el hecho antijurídico haya causado.
- D. Marginarse de cualquier proceso decisorio relacionado directa o indirectamente con la situación que genera conflicto de intereses, informando por escrito al jefe inmediato, de forma clara y oportuna las razones del conflicto de intereses, para determinar con él el curso de acción a seguir e. En todo caso y de acuerdo con la conducta que se espera de cada miembro de la Empresa, se recalcan como obligaciones principales: el manejo cuidadoso de información privilegiada a la que tenga acceso, abstenerse de recibir regalos o dádivas con el objeto de evitar sobornos, asumir una actitud prudente frente a las medidas de control, manejar



responsablemente la imagen de la Empresa, prestar la colaboración constante que las autoridades requieran. Los trabajadores tienen además la obligación de cumplir con los deberes de obediencia y fidelidad para con la Empresa a que se refieren los Artículos 55° y 56° del código sustantivo del trabajo.

CAPÍTULO XV JERARQUÍA

ARTÍCULO 76o. JERARQUÍA: El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- ✓ Gerencia General
- ✓ Talento Humano

PARÁGRAFO 1: De los cargos anteriores, tienen facultado para imponer sanciones disciplinarias la Gerencia General y Talento Humano y/o la persona que reciba esta delegación expresamente. quienes los oirán y resolverá en justicia y equidad.

PARÁGRAFO 2: La empresa TCL LOGIS S.A.S., podrá en cualquier momento modificar su estructura orgánica, sus líneas de autoridad y representación, denominación de cargos y extensión o disminución de las funciones de éstos, sin que el trabajador pueda desconocer o incumplir las normas que se dicten en tal sentido so pena de incurrir en grave indisciplina.

CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA TCL LOGIS S.A.S. Y SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 77o. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA TCL LOGIS S.A.S.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VIII de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables hasta por un salario mínimo para el desplazamiento, si para prestar su servicio lo hizo cambiar ciudad de residencia. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren. En este caso se le pagara al trabajador por un mes alojamiento, manutención y transporte.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. La empresa suministrará cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor a los trabajadores cuya remuneración sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente y que hayan cumplido más de tres (3) meses de servicio. Esta dotación debe ajustarse a la talla del trabajador, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Informar las novedades laborales de sus trabajadores en la entidad en la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de sus trabajadores, así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el sistema de seguridad social en salud.
13. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad laboral, mediante la adaptación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.
14. Garantizar al trabajador la libre asociación en consonancia con el artículo 12 del código sustantivo del trabajo, la Constitución Nacional y las demás leyes.



ARTÍCULO 78o. 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 o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para la realización de las Actividades.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas previstas en el Reglamento de Seguridad, por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, así como las normas mínimas de aseo personal y del sitio de trabajo y del equipo asignado.
9. Registrar en las oficinas establecidas por la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. En caso de envío de cualquier comunicación que se dirija al trabajador a la última dirección que tenga registrada en la empresa, se entenderá que éste queda válidamente notificado.
10. Certificar en las oficinas establecidas por la empresa, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, estudios realizados, títulos obtenidos, con el fin de que la empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
11. Observar estrictamente lo establecido por la empresa para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
12. Portar el carné que otorga la empresa y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la empresa, o donde se encuentre ejerciendo labores.



13. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la empresa o sus representantes, siempre que sea dentro de la jornada laboral.
14. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa, amable y diligente.
15. En forma especial se exige a los conductores el guardar rigurosamente las normas legales sobre tránsito de automotores.
16. Ser cuidadoso en el manejo del equipo y elementos de la empresa.
17. Dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o se presenten fallas técnicas en algún objeto relacionado directamente con su labor.
18. Mantener buena presentación personal.
19. Usar en forma adecuada, limpia e higiénica los servicios sanitarios.
20. Informar en forma oportuna de errores cometidos en su favor o en su contra en la liquidación de nómina y demás pagos laborales.
21. Comunicar a la empresa sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes de departamento o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o Directivos.
22. Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo.
23. Actuar con imparcialidad y justicia en el ejercicio de su cargo.
24. Acatar todas las obligaciones que emanen de demás reglamentos y estatutos de la empresa.
25. Velar por la seguridad del personal a su cargo, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas, procurando que todos los trabajadores utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por la empresa.
26. Informar por escrito y en forma oportuna, en las oficinas establecidas por la empresa, sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador a su cargo, con el fin de que previo el procedimiento establecido en la Ley o normas del presente Reglamento de Trabajo, se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.



27. Someterse a los exámenes médicos ordenados por la empresa TCL LOGIS S.A.S. con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atenté contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la Prueba del Sida, Abreugrafía Pulmonar y la Prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T). Los exámenes médicos ordenados por la empresa TCL LOGIS S.A.S. serán subsidiados enteramente por este.
28. Abstenerse de prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores.
29. Someterse a las medidas de control y seguridad dispuestos por la empresa TCL LOGIS S.A.S. para evitar la sustracción de elementos o de cualquier otro bien que pertenezca a la misma y/o a sus trabajadores. Las medidas de control se aplicarán sin lesionar la dignidad del trabajador.
30. Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente a la empresa TCL LOGIS S.A.S. y/o a sus clientes, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte de la empresa TCL LOGIS S.A.S. En este orden de ideas, el trabajador se compromete a aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de la información recibida, y acepta que protegerá la información que llegare a conocer con el máximo grado de cuidado y diligencia, so pena de incurrir en una justa causa de terminación del contrato de trabajo; sin que dicha sanción impida a la empresa la posibilidad de emprender en contra del trabajador las acciones legales ya sea desde el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras el resarcimiento de los perjuicios causados.

Para efectos del cumplimiento de esta obligación especial, se entenderá por información confidencial, toda la información técnica, comercial, estadística, financiera, referente a conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionada con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y alianzas presentes y futuras que la empresa TCL LOGIS S.A.S. suscriba o llegare a suscribir con terceros o con sus clientes, y en general cualquier información relacionada con el know how y good will o con el objeto y la actividad de la empresa. Así mismo tiene el carácter de confidencial, la información que gire en torno a desarrollos de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad, entre otros, en los cuales el trabajador llegare a tener participación o simple tuviere conocimiento.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



31. Además de las obligaciones de que trata el presente Artículo de este Reglamento, los mandos directivos y medios, llámense Coordinadores, Supervisores, etc., tienen las siguientes:

- A. Guardar especial lealtad y fidelidad para con el Empleador.
- B. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar, verificar y ajustar el trabajo, actividades y acciones que ejecutan cada uno de sus Trabajadores que están bajo su dirección con el fin de obtener una mayor competitividad y calidad exigida por las normas de la Empresa y objetivos y metas previamente planeados.
- C. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la Empresa y las normas generales de la ley laboral, mirando en conjunto tanto el bien de la Empresa como los derechos y deberes de los trabajadores que están bajo su dirección.
- D. Mantener la disciplina dentro de su grupo mediante el buen uso de su autoridad; estimular el trabajo en equipo y el liderazgo en todas las acciones que se le encomiendan.
- E. Prestar plena colaboración a la Empresa y/o Empleador, a los demás compañeros de su mismo nivel, a sus superiores jerárquicos ya los Trabajadores que están bajo su dirección.
- F. Informar o consultar a sus inmediatos superiores sobre cualquier problema o dificultad que se le presente en el cumplimiento de su deber.
- G. Mantener la comunicación necesaria a todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
- H. Aplicar a su trabajo y funciones toda la capacidad, conocimiento y experiencia que posee.
- I. Dar ejemplo con su conducta y comportamiento dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.
- J. Todas las demás obligaciones consecuentes con su posición de directivo y de especial confianza dentro de la organización empresarial.

32. En el caso de los CONDUCTORES, además de las obligaciones especiales prescritas para todos los trabajadores de la empresa, también tendrán las siguientes:

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



- a) Comparecer a las audiencias en que sea citado por las diferentes autoridades administrativas y /o judiciales en razón de su labor e igualmente dar aviso oportuno en caso de siniestros.
- b) Asistir a todos los eventos y programas de capacitación que programe la empresa para el buen desempeño de su labor.
- c) Colaborar con las labores de mantenimiento y revisión del vehículo. Lo anterior con el fin de que se capacite en relación con los aspectos técnicos mecánicos del vehículo.
- d) Colocar al máximo empeño y diligencia en la conducción del vehículo, en su custodia, cuando este no esté en movimiento, con tal fin deberá parquearle en lugares seguros.
- e) Informar oportunamente de los daños o anomalías que presenten los vehículos de la empresa.
- f) Acatar todas las normas de tránsito, siendo su responsabilidad exclusiva cancelar las multas y/o sanciones impuestas por las autoridades de tránsito como consecuencia de la violación de las normas que regulan la actividad.

PARÁGRAFO. La violación por parte el trabajador de las obligaciones especiales enunciadas se considera FALTA GRAVE, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa TCL LOGIS S.A.S.

CAPÍTULO XVII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA TCL LOGIS S.A.S. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 79o. SE PROHIBE A LA EMPRESA TCL LOGIS S.A.S.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna de monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



- c) En cuanto a las cesantías, la empresa TCL LOGIS S.A.S. podrá retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar servicios que ofrezca la empresa TCL LOGIS S.A.S.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente las instalaciones de la empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa TCL LOGIS S.A.S. Así mismo cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
 12. Despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin



autorización de las autoridades de que trata el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 80o. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo o elementos sin permiso de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. 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.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
5. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, así como hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la empresa, con fines lucrativos para quien presta.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un Sindicato, o permanecer en él o retirarse.
7. Usar los elementos suministradas por la empresa en objetivos u oficios distintos del trabajo contratado.
8. Disponer de dineros de la empresa sin autorización expresa por parte de sus Superiores.
9. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la empresa.
10. Fumar, excepto en las áreas específicamente designadas para ello, así como preparar alimentos y consumir bebidas alcohólicas en horas de trabajo o en el sitio de trabajo.
11. Ausentarse del puesto de trabajo para pasar a otro, y distraer al compañero de trabajo.
12. Conversar entre compañeros de trabajo en horas laborales.

13. Mantener encendidos en el puesto de trabajo: radios, grabadoras y/o audífonos.
14. Atender visitas dentro del establecimiento en horas laborales
15. Hacer peligroso el lugar de trabajo o las instalaciones, con intención, culpa o por descuido.
16. Pronunciar expresiones vulgares, agresivas, deshonestas en desarrollo de su trabajo, contra los superiores o compañeros o suscriptores o usuarios o clientes del empleador o lanzar amenazas contra ellos, o en cualquier sitio de las instalaciones
17. Circular chismes o expresiones calumniosas que perjudiquen a la empresa, sus Superiores o compañeros de Trabajo, cualquiera que sea la jerarquía de ellos
18. Prestarles directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores
19. Reemplazar a un compañero de trabajo o cambiar de turno sin previa autorización
20. Realizar cualquier tipo de reuniones en las instalaciones de la empresa, sin previa autorización de la misma
21. Dar uso indebido al Internet, a las licencias de software o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado
22. El equipo de cómputo solo se debe usar para trabajo de la empresa, no se debe ingresar información de carácter personal, hojas de vida, fotos del grupo familiar y social, música particular, archivos y documentos personales
23. Permanecer en el lugar de trabajo en horas distintas de las labores sin permiso u orden de su jefe respectivo
24. Se prohíbe el uso de celulares durante su jornada de laboral
25. Se prohíbe a los trabajadores ingresar personal familiar, amigos y demás personas ajenas a la empresa en horario laboral e inclusive en hora extra
26. Vender mercancías o productos en las instalaciones de la empresa y / o puesto de trabajo.



27. El incumplimiento de las normas de trabajo que genere daños graves, que incurran en el pago de productos o servicios por parte de la empresa.
28. Crear o alterar documentos para beneficio personal.
29. Dejar abiertas las puertas de acceso restringido en los sitios de trabajo.
30. Consumir alimentos en horas no autorizadas.
31. Permitir que el personal bajo su supervisión, duerma durante el turno laboral.
32. Abandonar los vehículos del servicio, sin autorización de un superior.
33. Utilizar el nombre comercial de la empresa, el de sus directivos o compañeros de trabajo para asuntos personales.
34. Mantener en el puesto de trabajo implementos “de cambuche” como son: cobijas, ruanas, cojines, tapetes, entre otros.
35. Ausentarse del perímetro de custodia sin previa autorización de su superior.
36. Prestar el servicio sin el uniforme, o con prendas que no hacen parte del mismo.
37. En el caso de los CONDUCTORES, también tendrán las siguientes:
 - a) Transportar en los vehículos de la empresa, pasajeros o acompañantes, que no hayan sido autorizados por sus superiores o supervisores.
 - b) Delegar o permitir a terceros, sin importar el motivo, la conducción del vehículo asignado por la empresa, salvo autorización de la misma.
 - c) Conducir vehículos de la empresa en estado de embriaguez o bajo el efecto de narcóticos o drogas enervantes.
 - d) Fumar o tomar bebidas alcohólicas dentro de los vehículos de la empresa.
 - e) Conducir vehículos de la empresa sin licencia o con documentos vencidos o adulterados.
 - f) Sacar de la empresa o de los parqueaderos de las misma, vehículos de su propiedad sin la autorización correspondiente, o por fuera de la jornada.



PARÁGRAFO. La violación por parte el trabajador de las Prohibiciones enunciadas, se considera **FALTA GRAVE**, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa TCL LOGIS S.A.S.

CAPÍTULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 81o. SANCIONES DISCIPLINARIAS: La empresa TCL LOGIS S.A.S., no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo. (Art. 114° C.S.T)

Cuando el trabajador cometa una **FALTA**, la empresa TCL LOGIS S.A.S. podrá aplicar la respectiva sanción disciplinaria previamente comprobada por medio Audiencia o diligencia y Acta de descargos.

El procedimiento de descargos por faltas disciplinarias, le está reservada a la Gerencia General y a la Dirección de Talento Humano, quienes los oirán y resolverá en justicia y equidad.

PARÁGRAFO: De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004, (emitida por la Corte Constitucional), a los trabajadores se les dio conocimiento y participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones disciplinarias, así como su procedimiento sancionatorio:

CAPÍTULO XIX SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN

ARTÍCULO 82o. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS: Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1 Retardo injustificado al inicio de sus funciones			No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo FALTA GRAVE

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



2. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, puesto de trabajo.			FALTA GRAVE (Art 87)
3. El uso inadecuado de aparatos electrónicos durante su turno laboral.			FALTA GRAVE (Art 87)
4. No presentar las incapacidades para laborar, así sea de un solo día.			FALTA GRAVE (Art 87)
5. El incumplimiento de memorandos, circulares y directrices de carácter informativo.			FALTA GRAVE (Art 87)
6. Laborar sin la debida presentación personal.			FALTA GRAVE (Art 87)
7. Faltar a sus labores, parcial o total injustificado.			FALTA GRAVE (Art 87)
8. No regirse a la programación y orden estipulado en los procesos de la empresa.			FALTA GRAVE (Art 87)
9. No utilizar de forma correcta los implementos de seguridad industrial suministrados			FALTA GRAVE (Art 87)
10. Generar afirmaciones maliciosas, mal intencionado sobre la empresa, trabajadores o servicios prestados.			FALTA GRAVE (Art 87)
11. Pronunciar expresiones soeces, faltar al respeto de forma verbal o física a un superior o compañero.			FALTA GRAVE (Art 87)
12. No utilizar de forma indicada el uniforme entregado por la empresa.			FALTA GRAVE (Art 87)
13. Negarse a laborar en el turno que le asigne la empresa.			FALTA GRAVE (Art 87)
14. No ceñirse cabalmente a los procesos de seguridad y salud en el trabajo, a fin de evitar accidentes.			FALTA GRAVE (Art 87)

15. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias alucinógenas, o consumirlas en el puesto de trabajo.			
16. Dormir en horas laborales.			
17. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, compañeros o superiores.			
18. Mantener o portar cualquier tipo de sustancias prohibidas por la ley.			
19. Todo empleado que sea sorprendido cometiendo algún tipo de delito tipificado por la ley.			
20. Solicitar dinero prestado a los compañeros o empleados donde presta sus servicios			FALTA GRAVE (Art 87)
21. Distraerse escuchando radio, televisión, celulares, o cualquier otro tipo de elemento electrónico o de distracción			FALTA GRAVE (Art 87)
22. Estar en un puesto diferente al asignado para prestar los servicios.			FALTA GRAVE (Art 87)
23. Recibir visitas durante su turno laboral.			FALTA GRAVE (Art 87)
24. Retirarse del puesto de trabajo antes de la hora estipulada.			FALTA GRAVE (Art 87)
25. Cobrar dinero a los usuarios por la prestación de los servicios para lo cual fue contratado.			FALTA GRAVE (Art 87)
26. Negociar en su puesto de trabajo con armas, sustancias alucinógenas o cualquier otro tipo de elemento prohibido por la ley.			
27. Utilizar el nombre de la empresa, directivos y			

superiores para asuntos personales sin autorización			
28. Mantener en el puesto de trabajo, elementos de cambuche, tales como cobijas, almohadas etc.			FALTA GRAVE (Art 87)
29. Incumplir citaciones por parte de la empresa para capacitaciones, reentrenamiento entre otros.			FALTA GRAVE (Art 87)
30. Abandonar el puesto asignado sin autorización expresa de la empresa.			FALTA GRAVE (Art 87)
31. Daños a los equipos y elementos asignados por negligencia o mal uso			FALTA GRAVE (Art 87)
32. Mantener el puesto de trabajo desordenado y desaseado.			FALTA GRAVE (Art 87)
33. Encubrir cualquier tipo de faltas de sus compañeros.			FALTA GRAVE (Art 87)
34. Empleado que sea trasladado de un puesto por dos veces durante un año a petición del cliente.			FALTA GRAVE (Art 87)
35. Llevar o aceptar visitas personales durante la jornada laboral.			FALTA GRAVE (Art 87)
36. Incurrir en descuido u omisión en su trabajo que puedan causar daños y perjuicios a la empresa.			FALTA GRAVE (Art 87)
37. Frecuentar su sitio de trabajo en horarios no laborales.			Suspensión hasta de 7 días.
38. abandono del puesto de trabajo			
39. prestar dinero con los usuarios del servicio, compra a los usuarios bienes y servicios.			FALTA GRAVE (Art 87)

40. Cualquier incumplimiento en la jornada de trabajo, a su inicio o a su terminación, sin excusa suficiente aún por la primera vez.			
41. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la ejecución de cualquiera de los actos prohibidos en la Ley, en el contrato o en este reglamento.			
42. La pérdida de materias primas, elementos de trabajo, productos terminados y otros, ocasionada por descuido, negligencia o culpa del trabajador.			
43. Portar armas en las instalaciones del lugar en donde presten sus servicios.			
44. Cobrar en forma maliciosa salarios, prestaciones, viáticos y otros valores a los que realmente no tenga derecho.			
45. La no aceptación de una reasignación o reubicación del sitio de trabajo del trabajador, sin justificación.			
46. La negativa a laborar trabajo suplementario u horas extras, previstos en este reglamento, cuando estas sean programadas para atender necesidades inaplazables del servicio.			
47. El incumplimiento demostrado de los procedimientos y métodos establecidos por la empresa.			



Los trabajadores que incurran en falta disciplinaria, podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita
- Suspensión del contrato de trabajo hasta por 8 días calendario, por primera vez.
- Suspensión del contrato de trabajo hasta por sesenta (60) días, en caso de reincidencia.
- Si persiste en la falta, terminación de contrato con justa causa justificado en los descargos anteriores.

PARÁGRAFO 1: Las faltas consideradas como graves permitirán la terminación de la relación laboral con justa causa en la primera realización que se ajuste a la medida.

PARÁGRAFO 2: El trabajador sancionado perderá los días suspendidos más el día dominical.

PARÁGRAFO 3: CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo de las faltas previstas en el presente artículo.

ARTÍCULO 83o. SOLICITUD Y PROCEDIMIENTOS: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa TCL LOGIS S.A.S. a través de la Gerencia General y Talento Humano deberán oír al trabajador inculcado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos, los descargos y de la decisión de la Gerencia General de imponer o no, la sanción respectiva.

PARÁGRAFO 1: El trabajador podrá apelar la sanción impuesta, en cuyo caso la Gerencia General y Talento Humano revisarán los hechos y la sanción aplicada, para confirmarla o revocarla.

PARÁGRAFO 2: La empresa TCL LOGIS S.A.S. con el fin de asegurar que tanto sus objetivos organizacionales como su misión y visión sean alcanzados y facultada por el poder subordinante que le confiere la Ley, ha considerado que todo evento realizado por un trabajador que afecte sus intereses, la de sus bienes, imagen, reputación, sus empleados, clientes y distribuidores, etc. debe ser comunicado inmediatamente a la misma.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



El incumplimiento por parte del trabajador de los deberes, obligaciones y prohibiciones que le imponen las leyes, normas y procedimientos de la empresa TCL LOGIS S.A.S. el contrato individual de trabajo, reglamento interno de trabajo, código de buen gobierno, código de conducta y ética, normas y procedimientos que rigen los procesos y subprocesos, serán objeto si se falta a ellos, de un procedimiento disciplinario.

El proceso disciplinario debe adelantarse a través de la Gerencia General y Talento Humano, quienes conjuntamente con las partes que intervienen, será el encargado de definir los pasos a seguir.

Es importante observar que el proceso disciplinario tiene por finalidad clarificar los hechos y circunstancias que rodearon dicho incumplimiento para efectos de determinar responsabilidades o no, garantizando el derecho de defensa del posible responsable o trabajador vinculado a un proceso disciplinario. En caso necesario la empresa TCL LOGIS S.A.S. está autorizada para citar nuevamente al inculcado para que aclare o amplíe sus informaciones o descargos.

ARTÍCULO 84o. A continuación, se describe el procedimiento disciplinario general que tiene establecido la empresa TCL LOGIS S.A.S.:

1. **CITACIÓN PARA ACLARAR HECHOS O DAR EXPLICACIONES:** Cuando la empresa TCL LOGIS S.A.S. tenga conocimiento del incumplimiento por parte de un trabajador de sus obligaciones, deberes y prohibiciones, citará por cualquier medio, al trabajador o trabajadores involucrados para desarrollar la reunión de aclaración de hechos o descargos, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la presunta falta, o de ser ésta detectada o conocida por el empleador.
- A. Conocida la infracción, se solicitará al superior inmediato o a quién haya tenido conocimiento de ella, consignarla por escrito. a. Se citará al trabajador por escrito, indicando el hecho o los hechos sobre los cuales versarán los descargos, señalándole además que a la diligencia puede concurrir acompañado por un compañero de trabajo, quien lo hará en calidad de testigo sin derecho a intervenir. El trabajador está obligado a firmar la citación en constancia de notificación, de no hacerlo se entenderá surtida esta con la firma de un testigo.
2. **ELABORACIÓN DEL ACTA DE LA DILIGENCIA DE DESCARGOS:** La elaboración del acta será responsabilidad de la Gerencia General y Talento Humano, encargados del Trabajador implicado. El acta contendrá cuestionario que formule las preguntas precisas que lleven a la organización a tener pleno conocimiento de los hechos, las implicaciones de los mismos, y los responsables. La Gerencia General podrá revisar el acta y hará las correcciones respectivas.



- A. Los descargos se recibirán oralmente, transcribiéndolos en forma simultánea, en presencia del testigo citado por el trabajador, si es del caso. El testigo debe a su vez obtener previamente permiso de su superior inmediato para asistir a la diligencia. Se interrogará al trabajador sobre el cargo y funciones que ocupa y desempeña, sobre las obligaciones y prohibiciones que le incumben y sobre los hechos que se investigan, transcribiendo literalmente sus respuestas y solicitando las aclaraciones y precisiones a que haya lugar.

Terminada la diligencia, se leerá en voz alta y se firmará por quienes intervinieron en ella. El trabajador podrá acompañar los documentos que a su juicio aclaren su responsabilidad en los hechos investigados y solicitar las pruebas que considere necesarias, cuya procedencia o improcedencia será calificada por quien recibe los descargos.

- B. Si el trabajador que rinde los descargos se niega a firmar el acta correspondiente, quien recibe los descargos dejará constancia de ello y solicitará la firma de un testigo que dejará constancia sobre la negativa del trabajador a firmar.

- 3. REUNIÓN DE AMPLIACIÓN O ACLARACIÓN DE HECHOS O DESCARGOS:** De acuerdo con el desarrollo del caso y de los resultados de la primera diligencia de descargos, puede darse una reunión adicional para aclarar los hechos. En esta reunión pueden estar presentes la Gerencia General y Talento Humano y el trabajador o trabajadores que estén comprometidos directamente o indirectamente con la presunta falta.

- A. Se procederá de conformidad informando al trabajador inculcado con lo cual se interrumpe el término para calificar, el cual comenzará a correr nuevamente en su totalidad, una vez se le comunique al trabajador investigado que se ha concluido la investigación.

- 4. ANÁLISIS DEL ACTA DE ACLARACIÓN DE HECHOS O DEL ESCRITO DE EXPLICACIONES:** Después de realizada el acta o de recibido el escrito de descargos, se efectuará el análisis con el fin de determinar si hubo o no incumplimiento por parte del trabajador de los deberes, obligaciones y prohibiciones contemplados en las normas internas o externas que rigen para la empresa, y se tomará una decisión frente a los hechos ocurridos. La determinación de aplicar o no la sanción, así como la correspondiente sanción debe ser aprobada por la Gerencia General.

5. NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN:

- a. Si no es procedente la sanción porque se aclaran los hechos a favor del trabajador, la empresa TCL LOGIS S.A.S. informará por medio de comunicación escrita con copia a la hoja de vida, las conductas que se deben evitar para lograr el buen funcionamiento de las actividades a desarrollar.



- b. Si se determina que el trabajador sí es responsable de los hechos que se le imputaban, se procederá a notificarle la sanción por escrito.
- c. La notificación se realizará dentro de los cinco (8) días hábiles siguientes a la realización de la última de aclaración de hechos o de la recepción del escrito de explicaciones o descargos.

PARÁGRAFO 1: El procedimiento anterior se aplica sin perjuicio de lo establecido en el contrato de trabajo.

PARAGRAFO 2: De los descargos se le entregará copia al trabajador.

CAPÍTULO XX RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIÉNES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 85o. ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE: Los trabajadores vinculados a la empresa TCL LOGIS S.A.S. deberán presentar sus reclamos ante la Gerencia General y Talento Humano. Las reclamaciones serán resueltas dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

CAPÍTULO XXI TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTICULO 86o. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de TCL LOGIS S.A.S. como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

ARTICULO 87o. La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones, prohibiciones y las contempladas en el cuadro de faltas y sanciones disciplinarias establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como **FALTA GRAVE** y que no tengan sanción disciplinaria en primera instancia, o que teniéndola ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.



CAPÍTULO XXII DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

ARTÍCULO 88o. Cuando la empresa TCL LOGIS S.A.S. considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores total o parcialmente, ya sea en forma transitoria o definitiva por causas distintas de las previstas en el artículo 5º. Ordinal 1, literal d) de la Ley 50 de 1990, y artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 89o. Cuando la empresa TCL LOGIS S.A.S. por razones técnicas, económicas u otras independientes de su voluntad, necesite suspender actividades hasta por Ciento Veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo de lugar o la primera autoridad política a fin de que se compruebe la circunstancia.

CAPÍTULO XXIII ACOSO LABORAL MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO

ARTÍCULO 90o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de las Directivas, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- 1. MALTRATO LABORAL.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2. PERSECUCIÓN LABORAL.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- 3. DISCRIMINACIÓN LABORAL.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.



4. ENTORPECIMIENTO LABORAL. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. INEQUIDAD LABORAL. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. DESPROTECCIÓN LABORAL. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTÍCULO 91o. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

- a. La persona natural que se desempeñe como GERENTE, DIRECTIVOS o cualquier otra posición de dirección y mando.
- b. La persona natural que se desempeñe como trabajador.

ARTÍCULO 92o. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

- a. Los trabajadores.
- b. Los Directivos inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 93o. SUJETOS PARTICIPES DEL ACOSO LABORAL.

- a. La persona natural que se desempeñe como GERENTE, DIRECTIVOS o cualquier otra posición de dirección y mando que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- b. La persona natural que se desempeñe como trabajador.

ARTÍCULO 94o. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.



2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa TCL LOGIS S.A.S.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa TCL LOGIS S.A.S. o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar elementos e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.



14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 95o. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus trabajadores.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de trabajadores conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa TCL LOGIS S.A.S. cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.



8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 96o. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa TCL LOGIS S.A.S. constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, el buen ambiente en misma y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Para tal efecto, cualquiera de los siguientes mecanismos puede aplicarse:

- a. Información a los trabajadores sobre la ley 1010/06.
- b. Mediciones periódicas del clima organizacional.
- c. Reporte de novedades permanentes en formatos que para el efecto se expidan.
- d. Charlas de la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e. Capacitación sobre temas relacionados con el acoso laboral y el comportamiento en el trabajo.
actividades psicopedagógicas.
- g. Terapias grupales de mejoramiento de las relaciones laborales.

ARTÍCULO 97o. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa TCL LOGIS S.A.S. ha previsto a través de la Gerencia General y Talento Humano, se hagan efectivos 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. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la empresa TCL LOGIS S.A.S. los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
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.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones 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 TCL LOGIS S.A.S. que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Atender los procedimientos de prevención que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimaré pertinente.

5. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa TCL LOGIS S.A.S. y respaldar la dignidad e integridad de los mismos.

6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa TCL LOGIS S.A.S. para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 98o. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con la Resolución 652 y 1356 de 2012 (Emitida por el Ministerio de Trabajo), la empresa TCL LOGIS S.A.S. tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por cuatro (4) miembros, dos (2) representante del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. De acuerdo a lo establecido en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, proferidas por el Ministerio de Trabajo.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

La empresa TCL LOGIS S.A.S. designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 99o. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



1. Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo.
2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
3. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa TCL LOGIS S.A.S.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. Presentar a las directivas de la empresa TCL LOGIS S.A.S. las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
8. Realizar un seguimiento preventivo al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a los Directivos encargados.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a las directivas de la empresa TCL LOGIS S.A.S.
10. Reunirse ordinariamente cada tres (3) meses, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

ARTÍCULO 100o. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL: 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 busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



ley para el mismo, así: El Comité de Convivencia Laboral, recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

ARTÍCULO 101o. CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO:

1. INTERNO: Se realiza al interior de las instalaciones de la empresa TCL LOGIS S.A.S. para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.

2. CONFIDENCIAL: Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.

3. DEBIDO PROCESO: Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.

4. CONCILIATORIO: Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad, para lograr un acuerdo directo.

5. EFECTIVO: Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.

6. COMPETENCIA: El Comité de Convivencia Laboral, en la sede principal de la empresa TCL LOGIS S.A.S. y en cualquiera de las sucursales o agencias, será quien adelante la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

ARTÍCULO 102o. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: El Comité de Convivencia Laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y procederá a citar a las partes involucradas para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, de manera individual se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la queja.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días hábiles siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

ARTÍCULO 103o. METODOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO:

1. INICIACIÓN DEL PROCESO DE ACERCAMIENTO: En audiencia previamente señalada, el Presidente del Comité de Convivencia Laboral, dará lectura a la queja presentada en la que

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, y pondrá de presente las pruebas que la soporta.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivan la queja; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Comité de Convivencia Laboral, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la audiencia, con el fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Comité de Convivencia Laboral invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL CONFLICTO: Una vez escuchadas las partes, el Comité de Convivencia Laboral, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. OBTENCIÓN DEL ACUERDO: El Comité de Convivencia Laboral, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un Acuerdo de Convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

PARÁGRAFO 1. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas en el Acuerdo de Convivencia o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a las directivas de la empresa TCL

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



LOGIS S.A.S. el caso, y el trabajador, puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Gerencia General y Talento Humano, para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Cuando cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

ARTÍCULO 104o. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador, regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

3. Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud (EPS) y las aseguradoras de riesgos laborales (ARL) el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.

PARÁGRAFO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores particulares.

ARTÍCULO 105o. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 106o. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, (los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición). (El texto señalado entre paréntesis fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, Sentencia C-738 de 2006).

CAPÍTULO XXIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 107o. PROHIBICIONES. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen en el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

MENOR TRABAJADOR

ARTÍCULO 108o. La empresa TCL LOGIS S.A.S. se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen:

ARTÍCULO 109o. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



ARTÍCULO 110o. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTÍCULO 111o. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO 112o. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

ARTÍCULO 113o. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio de Trabajo consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) AÑOS, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, puedan 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.

ARTÍCULO 114o. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



ARTÍCULO 115o. Cuando por omisión de la empresa TCL LOGIS S.A.S. el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva Empresa de seguridad social (EPS) y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad general o se encuentre en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el Empleador a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficios y de los derecho-habientes.

ARTÍCULO 116o. En los lugares del territorio nacional donde las entidades de la seguridad social (EPS) no hayan extendido sus servicios, la empresa TCL LOGIS S.A.S. está obligada a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo del Empleador cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S., A.R.L y A.F.P.

ARTÍCULO 117o. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente reglamento no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 118o. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia).

ARTÍCULO 119o. La empresa TCL LOGIS S.A.S. se somete a lo estipulado por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

CAPÍTULO XXV TELETRABAJO

ARTÍCULO 120o. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre la empresa TCL LOGIS S.A.S. y los TELETRABAJADORES.

ARTÍCULO 121o. TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR. Para efectos del presente reglamento el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la empresa y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5º Decreto 0884 de 2012). Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados: a) Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos. b) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Institución. c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Institución imparta para el uso adecuado de los equipos y programas. d) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños. e) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores. f) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas. g) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Institución.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la Institución, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 122º. Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de la Institución deberá garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

PARÁGRAFO 1. Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Institución a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

PARAGRAFO 3: El TELETRABAJADOR es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 123o. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
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. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar 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 o vincular por primera vez a un TELETRABAJADOR, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones de la empresa, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser TELETRABAJADOR.

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

ARTÍCULO 124o. 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).

ARTÍCULO 125o. Los TELETRABAJADORES en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de la empresa TCL LOGIS S.A.S. al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



ARTÍCULO 126o. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES. Las obligaciones de la empresa TCL LOGIS S.A.S. y del TELETRABAJADOR en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, la empresa deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo las condiciones especiales para que opere el TELETRABAJO en la empresa.

ARTÍCULO 127o. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES. Las Administradoras de Riesgos Laborales en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas al programa de seguridad y salud en el trabajo a las características propias del TELETRABAJO.

Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los TELETRABAJADORES, y suministrarla al TELETRABAJADOR y a la empresa TCL LOGIS S.A.S.

ARTÍCULO 128o. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través de la empresa TCL LOGIS S.A.S. en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Trabajo, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el TELETRABAJADOR, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

ARTÍCULO 129o. La empresa TCL LOGIS S.A.S. deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

ARTÍCULO 130o. AUXILIO DE TRANSPORTE, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS PARA LOS TELETRABAJADORES. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al TELETRABAJADOR, no habrá lugar al auxilio de transporte. Por lo cual será reemplazado por auxilio de conectividad.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el TELETRABAJADOR a petición del empleador prolongue la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de horas extras, dominicales y festivos se realizará con el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

En todo caso las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por la empresa TCL LOGIS S.A.S.

ARTÍCULO 131o. De conformidad con el artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condiciones para que opere el TELETRABAJO en la empresa TCL LOGIS S.A.S.

1. El programa de TELETRABAJO tendrá los siguientes objetivos:

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



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

2. Para la aplicación del programa teletrabajo se deberán cumplir las siguientes disposiciones:

- a. Haber superado el proceso de evaluación 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.
- b. Haber superado satisfactoriamente la inspección de la estación de teletrabajo.
- c. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 132o. Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXVI PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 133°. Las prestaciones extralegales reconocidas por TCL LOGIS S.A.S. se encuentran pactadas dentro de los contratos de trabajo debidamente suscritas por las partes y con acuerdo expreso de ser excluidas de factor salarial.

CAPÍTULO XXVII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 134o. PUBLICACIÓN: Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la TCL LOGIS S.A.S. Una vez cumplida la obligación anterior.

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia



ARTÍCULO 135o. VIGENCIA: La empresa TCL LOGIS S.A.S. publicará en cartelera el Reglamento Interno de Trabajo, y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO 136o. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido la empresa TCL LOGIS S.A.S.

ARTÍCULO 137o. CLÁUSULAS INEFICACES: Cláusulas Ineficaces. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 C.S.T.).

En constancia firman,

Dado en Guarne, Antioquia, el 06 de noviembre de 2022

DIRECCIÓN: LT 04223, vda piedras blancas
CIUDAD: Municipio de Guarne
DEPARTAMENTO: Antioquia

Cordialmente,

MARCELA GIL GIL
C.C. 43.614.235
Representante Legal
T.C.L LOGIS S.A.S.

ALEXANDER CADAVID VÉLEZ
C.C. 98.669.354
Gerente General

tcl.sas.zf@gmail.com

Cel. 300 888 39 77

Km 1 Variante Caldas - Primavera. Zofiva, Caldas - Antioquia, Colombia