

Reglamento Interno De Trabajo

click Panda Sas Nit. 900.892.322-8

última modificación 2020

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN GENERAL

ARTICULO 1º. El presente es Reglamento Interno de Trabajo (RIT) prescrito por la empresa CLICK PANDA SAS, sociedad de derecho privado identificada con el Nit. 900.892.322-8, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., en la Carrera 11 No. 73 – 20 Oficina 601, al cual quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores, el cual hará parte de los contratos individuales de trabajo vigentes o los que se celebren con todos los trabajadores de la compañía en lo sucesivo, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa CLICKPANDA SAS debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y participar en un proceso de selección para los cargos ofertados, adelantando para el efecto todas las pruebas técnicas o test virtuales que establezca la compañía para el efecto. Las personas que sean seleccionadas para ocupar

cargos en la compañía, deberán reunir, a juicio de la sociedad CLICK PANDA SAS, la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones.

Al momento de su contratación los aspirantes deben allegar y diligenciar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o documento de identificación según sea el caso ampliado al 150%.
- b) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto 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.
- c) Hoja de Vida Actualizada.
- d) Antecedentes judiciales por parte de la Policía Nacional, Procuraduría y Contraloría.
- e) Certificados de cada uno de los empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la clase contrato, índole de la labor ejecutada y las funciones desempeñadas.
- f) Certificados de formación académica desde el bachillerato en adelante.
- g) Certificado de la EPS en la cual se encuentre activo.
- h) Certificado del Fondo de Pensiones en la cual se encuentre activo.
- i) Certificado del Fondo de Cesantías en la cual se encuentre activo, en caso de no encontrarse afiliado o activo en ningún fondo de

Cesantías deberá enviar una carta dirigida al Departamento de Gestión humana de CLICK PANDA SAS manifestando a que fondo desea que sus aportes de Cesantías sean depositados.

j) Carnet de vacunas contra el covid-19.

k) Certificación Bancaria de Bancolombia o del Banco de su preferencia.

l) Fotocopia de Registro Civil o Tarjeta de Identidad de los hijos(as) o padres, cuando requiera la afiliación de alguno de ellos.

f) En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida y estudios técnicos, profesionales y de posgrado realizados.

PARÁGRAFO. La empresa CLICK PANDA SAS podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para la admisión, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos tales como: certificaciones o datos prohibidos expresamente tales como el estado civil, número de hijos, la religión que profesa, el partido político al cual pertenece ni la etnia conforme lo tiene previsto la Ley 13 del año 1972. Tampoco se podrá solicitar, en el caso de vincular a una mujer, la prueba de gravidez salvo que sea contratada para desempeñar actividades catalogadas como de alto riesgo en los términos del artículo 43 de la Constitución Política (C.P.), los artículos 1° y 2° del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Resoluciones 3941 de 1994 y Resolución

2346 de 2007 del Ministerio de trabajo y no se podrá exigir la práctica del examen del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) según lo tiene previsto el artículo 22 del Decreto Reglamentario 559 del año 1991, ni la libreta militar según lo establecido en el artículo 111 del Decreto 2150 de 1995.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3°. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación, mediante la cual un persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario según lo tiene previsto el artículo 1° de la Ley 188 de 1.959, modificada por la Ley 789 de 2002, su Decreto Reglamentario 933 de 2003 y el Capítulo 3° del Decreto 1072 de 2015 o las normas que la reglamentan o sustituyan en lo sucesivo.

ARTICULO 4°. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus

estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 188 de 1.959, modificada por la Ley 789 de 2002, su Decreto Reglamentario 933 de 2003 y el Capítulo 3° del Decreto 1072 de 2015 o las normas que la reglamentan o sustituyan en lo sucesivo.

ARTÍCULO 5°. El contrato de aprendizaje, según lo prescrito en el artículo 2° del Decreto 933 de 2003, en concordancia con el Decreto 1072 de 2015 debe celebrarse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva o práctica del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando

las fases lectiva y práctica.

7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.

8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.

9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase

práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.

10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.

11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje

12. Fecha de suscripción del contrato.

13. Firmas de las partes.

ARTICULO 7°. El sostenimiento o compensación económica mensual de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o el que rija en la empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables en la fase lectiva; y del 75% del salario mínimo en la fase práctica, salvo lo previsto en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 en cuyo evento el auxilio económico en la fase práctica será del 100% del salario mínimo cuando el desempleo sea inferior al 10%, conforme lo estipula el artículo 2.2.6.3.33 del decreto 1072 de 2015. La remuneración convenida en la fase lectiva se aumentará, proporcionalmente hasta llegar al monto en la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario

que en el inciso anterior se señala como referencia (artículo 7°, Decreto 2375 de 1.974).

De conformidad con el artículo 2.2.6.3.5. del Decreto 1072 de 2015, la afiliación al sistema de seguridad social integral de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así:

1. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente;
2. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO: Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

ARTICULO 8°. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

1. Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

2. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pènsum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

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

ARTICULO 9°. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica, precisando lo siguiente:

1. Los primeros dos meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus calidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1.959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO IV

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10°. La empresa CLICK PANDA SAS, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo bajo las condiciones descritas en el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

ARTÍCULO 11°. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo en los términos establecidos en el numeral 1° del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

ARTÍCULO 12°. En ningún caso el período de prueba puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (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 conforme lo tiene establecido el artículo 7° de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 13°. Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso y sin indemnización alguna, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas conforme lo tiene previsto el numeral 2° del artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14°. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en la empresa de labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la compañía. Estos trabajadores tienen derecho conforme la sentencia de la Corte Constitucional C-823 del 2006, además del salario y las prestaciones en forma proporcional, al descanso remunerado en dominicales y festivos en los términos del artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo y las cotizaciones al sistema de seguridad social.

PARÁGRAFO: De conformidad con el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, no son trabajadores ni representantes de la empresa ni intermediarios de ella, sino verdaderos patronos de sus trabajadores, los contratistas independientes con quienes la empresa contrate la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de ésta o de terceros, por un precio determinado o determinable, asumiendo el contratista todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Tampoco lo son los subcontratistas, ni aun en caso en que la empresa muestre su aquiescencia para contratar total o parte de la obra con uno o más subcontratistas.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 15°. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a la fecha, equivale a cuarenta y ocho (48) horas a la semana y se reducirá en forma gradual a cuarenta y dos (42) horas a la semana conforme los artículos 2° y 3° de la Ley 2101 de 2021. Dicha jornada podrá ser distribuidas de común acuerdo entre la empresa y el trabajador en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) 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.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) 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.

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

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. El empleador 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.

ARTÍCULO 15. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la Ley 2101 de 2021, se implementará en la compañía de manera gradual, de la siguiente manera:

- Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, es decir, a partir del 1° de junio de 2023, la jornada laboral se reducirá una (1) hora semanal, quedando en 47 horas semanales.
- Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.

Lo anterior, sin perjuicio que las partes de común acuerdo y antes de las fechas establecidas, acojan a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

ARTÍCULO 16. La empresa respetará todas las normas y principios que protegen al trabajador, por lo tanto, la disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

ARTÍCULO 17. La disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021, exonera al empleador de dar aplicación al

parágrafo del artículo 3° de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, razón por la cual durante el tiempo de la implementación gradual de la jornada laboral dedicada exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador.

CAPÍTULO VII

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. Hasta tanto la implementación de la jornada laboral prevista en la Ley 2101 de 2021, las horas de entrada y salida de los empleados de CLICK PANDA SAS son las que a continuación se expresan así:

- DÍAS LABORABLES DE: lunes a viernes.
- HORA DE ENTRADA: 8:00 AM
- HORA DE SALIDA: 6:00 PM
- HORA DE ALMUERZO: 12 M a 1:00 P.M o 1:00 P.M. a 2:00 P.M. tiempo que no se computa en la jornada
- TIEMPO PARA REALIZAR PAUSAS ACTIVAS: De 4: 00 p.m. – 4: 20 p.m.
- PERIODO DE DESCANSO: De 10:05 a.m. – 10:15 a.m. y de 3:00 p.m. – 3:10 p.m.

PARÁGRAFO 1º: En los sitios de las obras o proyectos en ejecución vinculados con CLICK PANDA SAS el horario será determinado de

acuerdo a la organización específica del proyecto teniendo en cuenta no exceder el límite de horas establecido por la ley, exceptuando los trabajadores que no puedan cumplirlo por motivos de orden público y cambios climáticos.

PARÁGRAFO 2º: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal a la semana, éstos 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 o cultura según lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1.990.

PARÁGRAFO 3º: CLICK PANDA SAS en los términos del artículo 51 de la Ley 789 de 2002, mediante el cual se modificó el inciso primero del literal c) e incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, podrá de mutuo acuerdo con el empleado organizar en forma 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 de la jornada máxima legal permitida.

ARTÍCULO 17º. No abra limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario

para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda la jornada máxima legal constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

En CLICK PANDA SAS, se consideran como trabajadores de dirección confianza o manejo, quienes se desempeñen en las siguientes familias de cargos:

1. Gerencia de la compañía
2. Dirección de Desarrollo
3. Dirección de Soporte
4. Dirección Comercial
5. Dirección de Gestión Humana
6. Director de Proyectos
7. Coordinador de Proyectos

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

ARTÍCULO 18°. El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden de la empresa, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las maquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para

evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

El empleador debe anotar en un registro las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

CAPÍTULO VIII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 19°. La jornada de trabajo ordinario y nocturno en los términos del artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 25 Ley 789 de 2002, para todos los efectos quedará así:

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

ARTÍCULO 20°. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ARTÍCULO 21°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, sin perjuicio de las

modificaciones incorporadas con la Ley 2101 del año 2021. Si llegase a superar el máximo de horas extras permitido, deberá efectuarse mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad territorial delegada por este.

ARTÍCULO 22°. Tasas y liquidación de recargos de conformidad con la Ley 50 de 1990, el trabajo suplementario en jornadas nocturna, extra diurna y extra nocturna se remunerará así:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro según lo previsto en el artículo 24 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 23°. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario del periodo en que se ha causado, o a más tardar con el del periodo siguiente.

PARÁGRAFO. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, siguiendo para el efecto lo previsto en el Decreto 2352 del año 1965.

ARTÍCULO 24°. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este reglamento.

PARÁGRAFO 1°. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales y en forma gradual conforme lo previsto en la Ley 2101 de 2021.

CAPÍTULO IX

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 25°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

ARTÍCULO 26°. La empresa solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a

prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la empresa. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban recibir por este mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad, accidente de trabajo o licencia. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

PARÁGRAFO 1°. De conformidad con el numeral 5° del artículo 26 de la Ley 50 de 1990, 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.

PARÁGRAFO 2°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

ARTÍCULO 27. De conformidad con el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador publicará o fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 28. En los términos del artículo 25 de la Ley 50 de 1990, el descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 29. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

CAPÍTULO X

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 30°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año en los términos del numeral 1° del artículo 186 el C.S.T. tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 31°. La época de vacaciones será señalada por CLICK PANDA SAS a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador dentro de los plazos previstos en el artículo 187 del C.S.T. tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

PARAGRAFO: Por ningún motivo el trabajador podrá tomar sus vacaciones sin previamente hacer la solicitud y ser autorizado por la Dirección de Talento Humana de la compañía o quien haga sus veces. Tomar vacaciones sin el cumplimiento de solicitud y autorización se considera falta grave.

ARTÍCULO 32°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 33°. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo de conformidad con el Decreto 1072 de 2015 puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o

la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ARTÍCULO 34°. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza bajo las condiciones previstas en el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.2.2. del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 35°. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas, en consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 36°. En cumplimiento del Decreto 13 del año 1967 y los decretos que lo modifican o lo complementan, CLICK PANDA SAS llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO 1°. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año o por obra o labor, según el caso, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

PARÁGRAFO 2°. Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, aún parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de diez y ocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado y cuando se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones.

CAPÍTULO XI

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 37°. CLICK PANDA SAS concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para i) el ejercicio del derecho al sufragio y

para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; ii) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada y bajo lineamientos de la Sentencia C-930 de 2009, relacionada con el concepto de calamidad doméstica; iii) para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente; iv) para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa o a sus representantes y que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento o el área correspondiente.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser al tiempo de ocurrir este o posterior al hecho según lo permitan las circunstancias. Para dar aviso el trabajador podrá cualquier medio de comunicación idóneo y eficaz.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su

jornada ordinaria, a opción de la empresa según el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 38°. PERMISOS ESPECIALES. Se entiende por permisos especiales aquellos que ha establecido la empresa como concesión para sus empleados.

ARTÍCULO 39. LICENCIAS. Se entiende por licencias aquellas expresamente contempladas en la Ley y además las siguientes:

- Licencia no remunerada. Es la suspensión del vínculo laboral durante un tiempo determinado que concede la empresa a un empleado. Durante este período el empleado queda exonerado de cumplir con sus deberes laborales y por su parte la empresa no está en la obligación de reconocer remuneración alguna. En este caso, solamente subsiste la obligación por parte del empleador de asumir su porcentaje para cubrir los aportes a Seguridad Social exigidos por la ley.
PARÁGRAFO: La solicitud de licencia no remunerada debe formularse por escrito con 15 días de anticipación ante la Dirección de Gestión Humana de acuerdo con el procedimiento señalado para el efecto por la Gerencia de la Compañía. Todas las licencias deberán ser aprobadas por la Gerencia General de la empresa.
- Licencia remunerada. Es la que concede en forma exclusiva el Gerente General de la empresa, durante un tiempo

determinado. La autorización para todos los efectos legales constará por escrito.

PARÁGRAFO 1º: 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 2º. El procedimiento establecido para otorgar los permisos correspondientes quedará consignado en el documento de protocolo de permisos de la Dirección de Gestión del Talento Humano o el área que haga sus veces.

- Licencia por Luto. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se podrá conceder hasta el 10% de los trabajadores.
- Licencia de maternidad, paternidad, parental compartida y flexible. CLICK PANDA SAS concederá a la trabajadora y al trabajador de conformidad con lo normado en el artículo 241A y el Parágrafo 1º del artículo 236 del C.S.T., modificado por el artículo 1º de la Ley 1468 de 2011 y la Ley 2114 de 2021 o aquella disposición legal que la modifique, sustituya o desarrolle, una licencia de maternidad, paternidad y/o parental compartida, así:
 1. Licencia de Maternidad: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18)

semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

Para la liquidación, en el evento que se tratara de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar los documentos establecidos en la ley y como mínimo el certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
 1. 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.

PARÁGRAFO: Todas las previsiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

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

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

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la

fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente.

La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma. Parágrafo 2°.

- Licencia de Paternidad: El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante y se aumentará en una semana en la forma y condiciones previstas en el artículo 2° de la Ley 2114 del año 2021.

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

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

En el caso de los niños prematuros se aplicará, previa reglamentación del Ministerio de Trabajo, el numeral quinto (5°) del artículo 2° de la Ley 2114 del año 2021, para lo cual se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

Parágrafo 4°. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

- Licencia parental compartida: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en el artículo 2° de la Ley 2114 del año 2021.

Dicha licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia y en el caso de la licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las

restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

- En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente y el pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente. Para los efectos de la licencia parental compartida y flexible prevista en los Parágrafos 4° y 5° del artículo 2° de la Ley 2114 de 2021, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
 1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida 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 de nacimiento del menor.
 2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada

y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.

b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.

c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno. d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

PARÁGRAFO: No podrá optar por la licencia parental compartida, el padre que haya sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero “de la violencia intrafamiliar” y capítulo cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida

de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 39°. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, si es del caso.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral 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.

3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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.

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

5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo conforme lo tiene establecido el artículo 18 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 40°. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie es toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

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.

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%) del mismo.

ARTÍCULO 41°. En los términos del artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo, se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores.

ARTÍCULO 42°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese según el numeral 1° del artículo 138.

ARTÍCULO 43°. El salario se pagará al trabajador directamente, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario

del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente según lo contempla el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XIII

DESCUENTOS Y PRÉSTAMOS

ARTÍCULO 44°. De conformidad con el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010, los descuentos estarán sujetos a las siguientes condiciones.

1. CLICK PANDA SAS no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador ya sea en el contrato de trabajo o para cada caso, o sin mandamiento judicial de ser necesario. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes, sus representantes o consorciadas; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

- Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley. CLICK PANDA SAS quedará obligada a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.

ARTÍCULO 45°. En los términos del artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1429 de 2010. CLICK PANDA SAS y sus empleados podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

PARÁGRAFO 1. CLICK PANDA SAS fijará discrecionalmente una política para la concesión de préstamos a sus empleados, en la que considerará parámetros como antigüedad, nivel salarial, destino del crédito, garantías, entro otros. Con base en tales criterios y la disponibilidad de recursos, la institución aprobará o rechazará las solicitudes de sus empleados, sin que por dicha negativa se pueda invocar perjuicio o acto discriminatorio alguno.

CAPÍTULO XIV

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

ARTÍCULO 46°. Es obligación del empleador en los términos del artículo 57 del C.S.T. en concordancia con la Ley 100 de 1993 velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cuyo propósito consistirá, en todo evento, en velar por la protección integral del trabajador o empleado.

PARÁGRAFO. MEDIDAS TRANSITORIAS DE BIOSEGURIDAD-COVID-19. Considerando que este Reglamento Interno de Trabajo se implementa en tiempos de la Pandemia Mundial por el COVID-19, el TRABAJADOR o la TRABAJADORA, según el caso, se obligan a cumplir todas y cada una de las condiciones que establezca la Nación, el Ministerio de Salud y Protección Social y/o la autoridad administrativa local relacionadas con los protocolos generales de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19 o de la Post Pandemia, entre otras: i)

cumplir los protocolos de bioseguridad adoptados y adaptados por el Empleador durante el tiempo que permanezca en las instalaciones de su empresa y en el ejercicio de las actividades ofertadas y contratadas; ii) reportar al Empleador cualquier caso de contagio que se llegase a presentar en las instalaciones u oficinas del Empleador, para que se adopten las medidas correspondientes y de manera concertada, con el propósito de cumplir los objetivos de salud pública; ii) adoptar las medidas de cuidado de su salud y reportar al Empleador las alteraciones de su estado de salud, especialmente relacionados con síntomas de enfermedad respiratoria y reportar cualquier anomalía de la salud. iii) presentar en la oficina de recursos humanos copia del esquema de vacunación completo contra el covid-19 en la medida que se haya causado (según edad y dosis aprobadas).

ARTÍCULO 47°. Los servicios asistenciales que requieran los trabajadores se prestarán por intermedio de la EPS o la ARL a la cual se encuentre afiliado o a través de la IPS a la cual se encuentre asignado en los términos de la Ley 1438 de 2011 y el Decreto Reglamentario 1683 de 2016. En caso de no afiliación las prestaciones asistenciales y económicas estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 48°. Todo empleado dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual lo instruirá para el efectivo

traslado a las entidades prestadoras de servicios de salud para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si el empleado no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar.

ARTÍCULO 49°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico de la EPS que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 50°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa en el marco del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGS-ST) para prevención de las enfermedades y de los riesgos en

el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAGO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos, Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGS-ST) y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica por el empleador, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa en los términos previstos en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 51°. En caso de accidente de trabajo el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, activando el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGS-ST) denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 52°. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Con la información registrada se activará el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGS-ST).

ARTÍCULO 53°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica en la cual se ejecute un proyecto o contrato, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 54°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales descritas en el Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1443 de 2014 y las normas concordantes o complementarias que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley

1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XIV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 55°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los jefes o superiores, dentro y fuera del lugar de trabajo.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo, dentro y fuera del lugar de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir con sus funciones objeto de la labor contratada.

- f) Usar adecuadamente y conforme los instructivos dispuestos para el efecto los recursos de la caja menor.
- g) Evitar comentarios o referirse de manera grosera, negativa o denigrar de sus compañeros de equipo o trabajo en contra de su honra, buen nombre y aspecto físico, religión, etnia, cultura, origen, entre otros.
- h) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- i) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- j) 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.
- k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- l) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

m) Cumplir con los principios, valores y filosofía de la compañía.

n) Informar a CLICK PANDA SAS cualquier irregularidad o peligro que ponga en riesgo las personas, las cosas o continuidad de las labores.

o) Actualizar o reportar cualquier novedad de la hoja de vida al Departamento de Talento Humano.

CAPÍTULO XV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 56°. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- Fundador & CEO
- Dirección de Gestión Humana
- Dirección de Desarrollo
- Dirección de Soporte
- Dirección Ventas y Comercial
- Dirección Contable
- Profesional STT
- Desarrolladores
- Agentes y/o Auxiliares

PARÁGRAFO. Conforme el artículo 32 del Código Sustantivo tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los

trabajadores de la empresa: el Gerente General y la Directora de talento humano.

CAPÍTULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 57°. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. En los términos de la Ley 1098 de 2006 en concordancia con los numerales 2 y 3 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 58°. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes,

desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.

6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

7. Trabajos submarinos.

8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) 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 del Trabajo o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de

medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad bajo las especiales prescripciones de la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y adolescencia).

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

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 59°. En los términos del artículo 57 del Código Sustantivo y demás normas complementarias, son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades

profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. Las condiciones para las licencias antedichas corresponderán a las previstas en este reglamento o circular interna.
- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo

solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

- Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
 - Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
1. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
 1. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este

numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. PARÁGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

1. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
1. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
1. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
1. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

1. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ARTÍCULO 60. En los términos del artículo 58 del Código Sustantivo y demás normas complementarias 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.
- 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.

- Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra según lo previsto en el artículo 58 del C.S.T.
- La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto o según las prescripciones médicas.

ARTÍCULO 61. De conformidad con el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 - Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
 - Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
 - Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 62°. Sin perjuicio de los términos del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a los trabajadores:

1. Ejercer cualquier tipo de violencia sexual entre trabajadores, jefes o compañeros de trabajo y relacionados. Para el efecto, la violencia sexual se entiende como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona.
- Sustraer de la empresa, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador.
 - Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
 - Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
 - 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.
 - Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
 - Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
 - Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
1. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 63°. La empresa en los términos del artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en el

contrato de trabajo o cualquier otro documento firmado de mutuo acuerdo por las partes.

ARTÍCULO 64°. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves
2. Graves

PARÁGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Recursos Humanos atendiendo los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad.
2. El nivel jerárquico del infractor.
3. La trascendencia de la falta.
4. El perjuicio ocasionado a la Empresa.
5. La reiteración de la conducta.
6. Los motivos determinantes de la conducta.
7. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 65°. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez,

multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

- La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa válida suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- La falta total al trabajo durante el día sin excusa válida suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

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

ARTÍCULO 66°. Para los efectos contractuales y legales constituyen faltas graves, las siguientes:

1. El retardo continuo o discontinuo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- La reincidencia de faltas leves en un periodo de seis (6) meses.
- Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- No acatar las instrucciones o tareas impartidas por el superior jerárquico.
- No desempeñar sus funciones de conformidad a los lineamientos establecidos en manuales, procesos y procedimientos.
- No usar la dotación y los elementos de protección, tales como tapabocas, guantes, gafas, etc.
1. Omitir aplicar los lineamientos de seguridad informática impartidos por la unidad responsable de la tecnología.

- Maltratar, verbal y físicamente a los jefes, subalternos y compañeros de trabajo, dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.
- Incurrir en las prohibiciones de este reglamento.
- Sustraer de la compañía o de los lugares establecidos por el empleador, sin previa autorización escrita, las herramientas de trabajo o elementos asignados para el desarrollo de las labores.
- Incurrir en conflictos de intereses y actos de deshonestidad en las actividades o relacionamiento de la compañía.

PARÁGRAFO 1º: Lo estipulado en este artículo no impide que la empresa evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o el despido justificado.

PARÁGRAFO 2º: El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se adelantará el correspondiente proceso con la consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en éste documento o medida respecto de su contrato de trabajo.

CAPÍTULO XIX

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y
FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 67°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y asistido, si es el caso, por dos (2) compañeros de trabajo o representantes de la organización sindical a que pertenezcan. Para el efecto se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Universidad de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

PARÁGRAFO. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.). Salvo los llamados de atención y retroalimentaciones que aplique el Jefe directo.

ARTÍCULO 68°. El proceso de investigación iniciará cuando la empresa tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria y antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador en los términos del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con la Sentencia C-593-2014 deberá cumplir como mínimo el siguiente procedimiento disciplinario:

1. Mediante comunicación escrita se citará al trabajador a diligencia de descargos indicando los hechos constitutivos de la falta, los medios de prueba que pretende hacer valer y fecha con la hora en la que será escuchado el trabajador.
 - En la diligencia de descargos se oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical o dos

(2) compañeros de trabajo en su defecto. En la diligencia el trabajador podrá aportar las pruebas a su favor.

PARÁGRAFO: Una vez firmada la copia de la comunicación, el trabajador tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los dos (2) días siguientes. Si la Empresa no recibe en el plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido de la imputación.

1. En un término prudencial de cinco (5) días hábiles se resolverá la situación del trabajador disciplinado, con la imposición de las sanciones previstas en este reglamento. Este término podrá ampliarse en el evento de requerirse la práctica de otras pruebas. La ampliación del término se le notificará al trabajador.
- Una vez establecida la sanción disciplinaria y si la estructura jerárquica de la compañía así lo permite, se le concederá al trabajador el recurso de apelación en contra de la decisión. El recurso deberá presentarlo el trabajador al día siguiente de la notificación. La impugnación será resuelta por el superior en los tres (3) días siguientes hábiles.

ARTÍCULO 69°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo y el proceso disciplinario se aplicará sólo cuando se investigue la configuración de una falta disciplinaria, toda vez que, el contrato

de trabajo podrá terminar pretermitiendo dicho trámite cuando se incurra en siquiera una justa causa prevista en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XX

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 70°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia

que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

- Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
 - Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
 - La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
 - El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
 - El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
1. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

1. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
1. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
1. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
1. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
1. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

PARÁGRAFO: En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

- Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
- Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. 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 esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 71°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente general o Director (a) talento humano, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad, sin estar obligado a surtir el trámite del proceso disciplinario en tanto que con las quejas no son asimilables a una falta.

ARTÍCULO 72°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de dos compañeros de labores.

PARÁGRAFO. En la empresa CLICK PANDA SAS no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXII

LEY 1010 DE 2006 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 73°. – Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, 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.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2.º a 7.º de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 74°. MECANISMOS DE PREVENCIÓN: – Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:

a. La Empresa realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores

vinculados a ella, encaminadas a mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva sobre el contenido de dicha ley particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio, mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral.

b. La empresa realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas, con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral.

CAPÍTULO XXII-A

PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 75°. El procedimiento contenido en el reglamento de acoso laboral debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral.

Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo.

ARTÍCULO 76°. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso.

La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

PARÁGRAFO: Cuando una persona esté involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo y sea miembro del Comité de Convivencia Laboral o se designe para tales efectos, informará sobre la existencia de tal situación a su superior jerárquico para cumplir con los fines establecidos en este artículo.

ARTÍCULO 77°. En desarrollo del procedimiento anterior, el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos

correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTÍCULO 78°. En desarrollo del procedimiento anterior el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.

CAPÍTULO XXIII

TELETRABAJO

ARTÍCULO 79°. Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, CLICK PANDA SAS podrá celebrar, en los términos de la Ley 1221 del 2008 y el Decreto 884 del 2012, contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la Empresa.

Para el efecto, 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 5° Decreto 0884 de 2012), cumpliendo con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

1. 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 compañía.
 - Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas de Software.
 - Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
 - 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.
 - Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.

- Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la empresa.

PARÁGRAFO. 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 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 80. Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de CLICK PANDA S.A.S deberán 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 5° Decreto 0884 de 2012).

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 SEGUNDO. 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 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 81°. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la empresa teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el SGS-ST de la empresa (Artículo 8° Decreto 0884 de 2012).

CAPÍTULO XXIV

DESCONEXION LABORAL – LEY DE DESCONEJÓN LABORAL

ARTÍCULO 82°. De conformidad con la Ley 2191 del año 2022 entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTICULO 83°. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTICULO 84°. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

1. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
2. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
3. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ARTICULO 85°. Inspección y vigilancia. El trabajador, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso

podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos.

La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector de Trabajo conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 71 del presente reglamento.

CAPÍTULO XXV

TRABAJO EN CASA y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 86. Las partes de común acuerdo ejerciendo la autonomía de la voluntad y orientados por la Ley 2088 del 2021, en concordancia con el Decreto 649 del 2022, podrán convenir el trabajo en casa, entendiendo este como la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, bajo las condiciones prevista en el artículo 3° de la norma reseñada.

El trabajo en casa podrá ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos, análogos, o cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

ARTÍCULO 87. De la misma forma, en el marco de la Ley 2121 del 2021 y el Decreto 555 del 2022, podrán pactar el trabajo remoto, para flexibilizar los esquemas de trabajo con lugares variables de prestación del servicio, definiendo este como una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual.

CAPÍTULO XXV

PUBLICACIONES

ARTICULO 88. En los términos del artículo 22 de la Ley 1429 de 2010, modificadorio del artículo 120 del Código Sustantivo de Trabajo, el presente reglamento se publicará en la totalidad de las sedes de la empresa en dos (02) lugares visibles y mediante circular interna deberá ponerse en conocimiento de los trabajadores el presente Reglamento de Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XXVI

VIGENCIA E INCOPORACIÓN

ARTICULO 89°. El presente reglamento de trabajo empezará a regir en los términos de la Ley 1429 de 2010 a partir de la publicación y en consecuencia hará parte del contrato de trabajo.

En los términos del artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 se publica este Reglamento Interno de Trabajo en dos lugares diferentes de la compañía y se traslada en forma simultánea una copia a los trabajadores del contenido mediante circular interna, advirtiéndolo que su vigencia inicia desde la publicación y sin perjuicio que los empleados dentro de los quince (15) días hábiles siguientes propongan por escrito los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. En el evento que no se formulen objeciones se entenderá aceptado para todos los efectos legales.

Si no hubiere acuerdo entre la empresa y los trabajadores, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en

multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

CAPÍTULO XXVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 90. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento se considerará como único vigente para la Empresa y sus trabajadores.

En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados la Empresa.

Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO XXIX

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 89°. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, fallos judiciales los cuales sustituyen las disposiciones del

reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador en los términos del artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo.

Fecha: 29 de diciembre del año 2022

Dirección: Carrera 11 No. 73 – 20 Oficina 601

Ciudad: Bogotá D.C.

Firmado y aprobado gerencia general de Click Panda SAS